做不抱怨的员工

To Be An Uncomplaining Employee

COAY Books

目录
Content

- 第1节：序言
- 第2节：无处不在的抱怨(1)
- 第3节：无处不在的抱怨(2)
- 第4节：无处不在的抱怨(3)
- 第5节：无处不在的抱怨(4)
- 第6节：无处不在的抱怨(5)
- 第7节：无处不在的抱怨(6)
- 第8节：无处不在的抱怨(7)
- 第9节：无处不在的抱怨(8)
- 第10节：无处不在的抱怨(9)
- 第11节：无处不在的抱怨(10)
- 第12节：无处不在的抱怨(11)
- 第13节：无处不在的抱怨(12)
- 第14节：无处不在的抱怨(13)
- 第15节：无处不在的抱怨(14)
- 第16节：抱怨不如改变(1)
- 第17节：抱怨不如改变(2)
- 第18节：抱怨不如改变(3)
- 第19节：抱怨不如改变(4)
- 第20节：抱怨不如改变(5)
- 第21节：抱怨不如改变(6)
- 第22节：抱怨不如改变(7)
- 第23节：抱怨不如改变(8)
- 第24节：抱怨不如改变(9)
- 第25节：抱怨不如改变(10)
- 第26节：抱怨不如改变(11)
- 第27节：抱怨不如改变(12)
- 第28节：抱怨不如改变(13)
- 第29节：少抱怨公司,多理解老板(1)
- 第30节：少抱怨公司,多理解老板(2)

- 第31节：少抱怨公司,多理解老板(3)
- 第32节：少抱怨公司,多理解老板(4)
- 第33节：少抱怨公司,多理解老板(5)
- 第34节：少抱怨公司,多理解老板(6)
- 第35节：少抱怨公司,多理解老板(7)
- 第36节：少抱怨公司,多理解老板(8)
- 第37节：少抱怨公司,多理解老板(9)
- 第38节：少抱怨公司,多理解老板(10)
- 第39节：少抱怨公司,多理解老板(11)
- 第40节：少抱怨公司,多理解老板(12)
- 第41节：少抱怨公司,多理解老板(13)
- 第42节：方法总比问题多，不找借口找方法(1)
- 第43节：方法总比问题多，不找借口找方法(2)
- 第44节：方法总比问题多，不找借口找方法(3)
- 第45节：方法总比问题多，不找借口找方法(4)
- 第46节：方法总比问题多，不找借口找方法(5)
- 第47节：方法总比问题多，不找借口找方法(6)
- 第48节：方法总比问题多，不找借口找方法(7)
- 第49节：方法总比问题多，不找借口找方法(8)
- 第50节：方法总比问题多，不找借口找方法(9)
- 第51节：方法总比问题多，不找借口找方法(10)

第1节：序言

【序言】

哪个企业会聘请一个经常抱怨的员工?

由美国华尔街引发的金融海啸以万钧之势席卷着全球。企业陷入经营的低谷，个人陷入生活的困境。上至名企高管，下至摊贩走卒，远至冰岛渔夫，近至隔壁阿婶，都在这场大风暴内扮演着一个个生动的角色。

电视上天天播放着因为危机而引发的让人沮丧的新闻：失业、裁员、下岗、减薪、破产、倒闭、停工……似乎这一切都值得让我们悲观一下，让我们抱怨一番。

找不到工作，生活无聊；开始工作了，上班无趣……

公司不好、管理不善、氛围糟糕……

工资少、环境差、任务重、压力大……

经常加班、没有奖金、缺少福利……

这些是很多人对于工作的理解。

老板没有指示，我不知道怎么办呀……

这个事情不归我负责……

为什么没有人来协调这个事情呢……

这个市场很难做，所以业绩也只有这么点……

公司给了这么点经费，能做到这样已经不错了……

这些是很多员工经常挂在嘴上的话语。

于是，抱怨成了蔓延在社会中的一种情绪，成了氤氲职场里的一种毒气。

其实，我们应该闭上嘴巴，问自己几个问题：

你在抱怨什么？你为什么会抱怨？你为什么要抱怨？你凭什么要抱怨？你能不能不抱怨？

每个人都有可能陷入职业发展的低谷，需要发发牢骚、排解排解生活的压力，听起来似乎无可厚非。问题是，一旦你养成抱怨的习惯，内心形成抱怨的思维，让抱怨成为生活中的常态，而不是积极去解决问题，那就非常可怕了。

养成抱怨的习惯，会使员工丧失责任感和使命感，忽略工作的完成和自身的成长，从而使自己发展的道路越走越窄。如此一来，他们与公司格格不入，由怕被“利用”变成不再“有用”，只好被迫离开。

将心比心，你会聘用一位不断抱怨企业、抱怨老板、抱怨同事、抱怨客户的员工吗?

肯定是不会的。任何一个市场化运营的企业，都希望聘请一位能为企业解决问题和带来价值的员工，而不是一个喋喋不休的“评论家”。

不要抱怨职场不公平，那是因为你的眼睛“看斜”了。

不要抱怨工作不如意，那是因为你的眼睛“看花”了。

不要抱怨上级不识才，那是因为你的眼睛“看低”了。

不要抱怨下属不尽心，那是因为你的眼睛“看偏”了。

不要抱怨同事不配合，那是因为你的眼睛“看扁”了。

改变这些错误的想法，就要从“停止抱怨”开始！在困难面前，优秀的员工一定是一个不抱怨的员工，他们倾力于解决问题，关注于获取结果。他们把注意力放在做好工作本身而非推诿抱怨，也就是说，他们知道光靠嘴说没用，更重要的是用勤劳的双手和智慧的大脑去解决工作中出现的各种问题，帮助自己和企业度过危机。

试想一下：如果企业面临困境的时候，一位员工每天向上反映的都是问题——市场难做、其他部门支持不够、资金投入不足……请问，他凭什么成为一位优秀的员工？凭什么去换得高薪?

如果我们仔细研究那些在职场上取得成功的人，就会发现他们都有一个共同点：他们坚信方法总比困难多，抱怨不如改变；他们总是能安身于困难的环境，乐于迎接工作中的每一次挑战。而那些职场中

的失败者，则认为倒霉的事总让自己摊上了，抱怨自己命不好，于是自我放弃。这也是“幸运的人总幸运，倒霉的人总倒霉”的原因所在。

中国第一职业经理人、“打工皇帝”唐骏就曾经说：“遇到挫折要从容面对，不抱怨、不放弃……只要继续努力，就一定会成功。”这句话可以给所有处于职场中的人以启示：不要陷入抱怨的世界，把目光投向远方，你会发现老板其实就是你的伙伴，而你也是公司的主人。

危机不会这么快结束，经济形势将会持续不明朗，拥有一份工作已经很不容易，学会感恩和包容是非常重要的。美联储主席伯南克有一句名言：“我们都是经济危机的学生。”的确，在这样的危机面前，每位员工都是学生，不妨把危机当作是一场考试，调整自己的心态，改变自己的习惯，提升自己的能力，从而给自己的职业生涯课交上一份完美的答卷。

林少波

2009年6月

第2节：无处不在的抱怨(1)

无处不在的抱怨

在职场中，有很多人虽然才华横溢，但在公司里长期得不到提升，为什么呢？因为他们总是抱怨不休。他们动辄抱怨被老板盘剥，是别人的赚钱工具；或者感叹自己才高八斗，却总得不到老板的赏识；抱怨工作乏味，抱怨老板苛刻……他们在抱怨中得到了暂时的快感，却关上了提升自己的大门。

1. 抱怨公司：

到了Google你就能干好？

有能力走遍天下，无能力寸步难行。对于员工来说，重要的不是公司，也不是职位，而是停止抱怨，提升个人能力，拿出令人信服的业绩。在起始阶段，从来都是工作选择你，而不是你选择工作。

职场中，有的人为才华无用武之地而苦恼；有的人为工作不称心而焦急；有的人为工作竭尽全力却无法得到上司赏识而郁闷；有的人为同事的不配合而头疼；有的人为工资太低而耿耿于怀；有的人为职业发展没有方向而迷茫……不幸的是，很多人都采用了抱怨的方式来表达自己的烦恼：

——我在这家公司前途渺茫，也许永远都不能实现自己的梦想，看来是没什么发展空间了；

——老板的抠门让人难以忍受，工资才那么点，还要没日没夜地加班，真受不了；

——这份工作太卑微了，我想做一些有价值、有意义的工作；

——我发现我在这里学不到什么东西，能力没有多少长进，如果再这样继续下去，将会没有任何希望；

——这个公司管理简直一团糟，老板任人唯亲，我在这里处处受排挤；

——办公室的气氛糟透了，每个人都无所事事，只知道互相倾轧、勾心斗角，真让人压抑；

——公司离家太远了，每天来回奔波太累了；

……

几乎每个人都向往管理人性化、薪水高、工作轻松的公司。对于每一个员工来说，多次荣登美国最佳雇主榜首的Google简直就是他们梦寐以求的职业天堂。

一流的办公环境，一日三餐都有五星级厨师随时待命，而且完全免费，你可以带宠物上班，零食随用随取，工作累了可以享受免费的按摩和水疗，有20%的时间可以做自己想干的事情，你可以按照自己的想法装饰自己的办公区域，比如在办公区搭建帐篷或摆上一台跑步机……Google被形容成一个工作的天堂，员工下班后都不想离开办公室，也舍不得跳槽。据称，每25秒就有一份言辞恳切的求职简历发给Google。

但是，Google不是慈善机构。你不妨扪心自问：如果自己去Google上班，能胜任吗？如果不能改掉抱怨的毛病，努力提升自己的价值，无论你在什么公司，都不会有好的发展。

>> 抱怨让机会溜走

第3节：无处不在的抱怨(2)

国庆长假期间，大学同学阿杰来张伟家玩，好久没见面了，彼此都很高兴，免不了一番促膝长谈。

在谈话中，张伟了解到，阿杰竟然“内退”在家。张伟十分吃惊，实在有些不敢相信这是真的。要知道，阿杰才36岁，重点大学毕业，现在却待在家中，每个月只拿400块钱的生活费。

事后，张伟从另外几个同学那里知道了原委。

刚开始，厂长很器重阿杰，他上班后不久，就提拔他当了科长，一年半后，又提拔他当了厂长助理。阿杰的能力很强，不过，他有一个缺点，就是讲话不太注意，喜欢发牢骚。这一点厂长早有耳闻，只是觉得人无完人，只要能改正，还是可以重用的。但是，自从做了厂长助理，阿杰不仅没改掉自己的缺点，反而变本加厉，甚至当着厂长的面抱怨不休。于是，厂长开始渐渐冷落他，先是免去了他厂长助理的职务，后来又免去了他科长的职务。于是，阿杰的牢骚话就更多了，不但自己消极怠工，还影响别人做事，厂长考虑他还年轻，就让他“内退”了。

如果阿杰能够吸取教训，以后不发牢骚，应聘其他单位，会比继续留在原单位更有前途。事实也是这样，阿杰“内退”之后，又应聘了几家单位，都被录用了。刚开始，几家单位领导都很重视他，可是，他爱发牢骚的老毛病改不了，结果同样是遭到了冷落，他受不了冷落，一气之下就又不干了。这不，他只好早早地过起了“内退”的生活。

一个人在职场上打拼，要想成就一番事业，除了要有能力外，还要有涵养，不能动不动就发牢骚，要知道，职场不欢迎牢骚者，没有领导喜欢爱发牢骚的“刺头”。

其实，那些在事业上取得成功的人，往往不是幸运之神的宠儿，反而只是一些工作在平凡岗位的普通员工。但是和一般人不同的是：

他们从不抱怨公司，而是认真干好自己的工作，最终通过努力来证明自己的价值。

所以，不要抱怨自己没有机会，应该扪心自问，当机会来临的时候，你在干什么？你认真分析过你的工作能给你带来什么样的成就吗？你认真思考过怎样把自己的工作做到最好，成为行业精英吗？你是否把对别人职位和薪水的羡慕，转化成努力工作的动力，而不是抱怨呢？

钻石就在你家后院，而改变自己的机会就在日常的工作中。如果你能在工作岗位上兢兢业业、不断进取、全力付出，相信机会降临在你头上的时候，一定不会轻易溜走。

>> 做好自己的本职工作

我们进入一个行业，想成就一番事业，应该从何做起呢？答案很简单：从做好自己的本职工作做起，从提高自身能力做起。

卡罗琳刚工作时只是一个打字员，但现在她是一家大公司的总经理。

卡罗琳毕业后，先在一家广告代理公司担任打字员。虽然她的外表并不十分出色，但她下定决心："既然要当秘书，就要当最出色的秘书。"这也成了她一贯的工作态度。

由于谦虚、勤奋、好学，在很短的时间内，她便得到了提升，先后担任了编辑部主任、记录公司总经理、广告代理公司总经理。

无论何时何地，无论从事什么工作，卡罗琳总是坚持"做好本职工作"这一原则，努力锻炼自己的观察力、判断力。因此，她的见识与能力也在不断提高，对于问题，她总能一眼找出症结所在。最后，她被大公司高薪聘走。

专注于眼前的事，比胡思乱想尚未发生的事要重要得多。与"身在福中不知福"的道理一样，很多新人都不珍惜自身所拥有的，而叹息自己怀才不遇，或者得不到应有的待遇。其实，我们只要认真把自己的本职工作做好，或者比老板要求的多做一点点，就会发现世界在我们

面前豁然开朗。美国前总统罗斯福说过：“我从来不去想做一件事会带来什么样的好处。我的人生原则就是，做好手边的工作，其他的一概不想。”

第4节：无处不在的抱怨(3)

波士顿大学商科的教务长罗尔德对于毕业生曾经有这样的告诫：“人们每每陷入一种危险——那就是分心于其他的问题，而把目前的问题疏忽了。年轻人有许多失败，就是因为把目前的职务看得过于简单，以为不值得用他全部的精力去干。”

所以，一定要记住：不管你的人生目标有多高，不要做一个空泛的梦想者，立足眼前，先把本职工作做好，然后才有资格考虑其他的。

>> 放低姿态，一切从基层做起

很多年轻人一心想做大事，不屑于做一些基层或者琐碎的工作，到最后往往是什么也做不了。要知道，企业需要的是实用型人才，掌握专业知识固然重要，但不能纸上谈兵，只有理论联系实际，将所学的知识应用到实践中，才能有更好的发展。

眼高手低，好高骛远，把目光投向虚无缥缈的高职位，不肯在基层工作中投入精力，这不仅仅是对工作的不负责任，也是对自己将来发展的不负责任。职场没有神话，不可能一步登天，只有循序渐进地积累实力，从最平凡、最基础的工作做起，在简单、低微的工作中寻找成长的支点，才能最终实现职业梦想。

所以，当员工刚进入企业时，不要一味地追求高职位、高薪水，更需要的是脚踏实地、放低姿态，一切从基层做起，接受磨砺，战胜挫折。

要想在事业上有所发展，不是靠一套一套的理论，而是靠解决实际问题的能力，因此必须经过基层的磨炼方能胜任。

从基层做起，不但不是一件坏事，还有事半功倍之奇效。一个人放低姿态，并没有失去什么，反而能收获更多。

“万丈高楼平地起”，地基越牢，占地越广，建筑物就能修建得越高。我们要想能在工作中有所发展、有所突破、有所成就，就必须在

职业生涯开始时，树立从零开始、从基层做起的决心，不断夯实自己的基础。不必计较职务的高低，只要有工作机会，就不妨去试一试，也许，你看不上眼的工作，就是你将来腾飞的基础。

2. 抱怨工资：

你是千里马吗?

你完成工作的质量，在某种程度上决定你整个生命的质量。工作固然是为了薪水，但是比生计更可贵的，就是在工作中充分挖掘自身的潜能，发挥自己的才干，实现个人的价值。

一些人总对自己抱有很高的期望值，认为自己应该得到重用，应该得到丰厚的报酬。相比发展空间、工作意义、企业氛围、个人能力的锻炼等等，他们更注重工资的高低，似乎工资成了他们衡量一切的标准。但这些抱怨者都忽略了一个事实：工资的高低是和能力密切相关的。前通用CEO韦尔奇说过："员工希望拥有高薪，这是很正常的一种心理，但是起码你先要告诉我支付你高薪的理由。"

齐瓦勃出生在美国乡村，只受过很短的学校教育。18岁时，齐瓦勃来到钢铁大王卡内基所属的一个建筑工地打工。当其他人在抱怨薪水太低而消极怠工的时候，齐瓦勃却默默地积累工作经验，并自学建筑知识。

一天晚上，同伴们在闲聊，只有齐瓦勃躲在角落里看书。那天恰巧公司经理到工地检查工作，经理看了看齐瓦勃手中的书，又翻了翻他的笔记本，什么也没说就走了。

第二天，公司经理把齐瓦勃叫到办公室，问："你学那些东西干什么？"

齐瓦勃说："我想我们公司并不缺少打工者，缺少的是既有工作经验、又有专业知识的技术人员或管理者，对吗？"

经理点了点头。不久，齐瓦勃就被升任为技师。

第5节：无处不在的抱怨(4)

有些打工者讽刺挖苦齐瓦勃，他回答说：“我不光是在为老板打工，更不单纯为了赚钱，我是在为自己的梦想打工，为自己的远大前途打工。我必须在工作中提升自己。我要使自己工作所产生的价值远远超过所得的薪水，只有这样我才能得到重用，才能获得机遇！”

抱着这样的信念，齐瓦勃一步步升到了总工程师的职位上。25岁那年，齐瓦勃又做了这家建筑公司的总经理。

卡内基的合伙人琼斯是个天才工程师，在建筑公司最大的布拉德钢铁厂时，他发现了齐瓦勃超人的工作热情和管理才能。当时身为总经理的齐瓦勃，每天都是最早来到建筑工地。琼斯问齐瓦勃为什么总来这么早，他回答说：“只有这样，当有什么急事的时候，才不至于被耽搁。”工厂建好后，琼斯推荐齐瓦勃做了自己的副手，主管全厂事务。两年后，琼斯在一次事故中丧生，齐瓦勃便接任了厂长一职。

因为齐瓦勃天才的管理艺术及认真的工作态度，布拉德钢铁厂成了卡内基钢铁公司的灵魂。因为有了这个工厂，卡内基才敢说：“什么时候我想占领市场，市场就是我的，因为我能造出又便宜又好的钢材。”几年后，齐瓦勃被卡内基任命为钢铁公司的董事长。

可见，只要你兢兢业业地工作，在别人抱怨工资微薄的时候，默默地提升自己的能力，那么高薪也就会自然而然地来临。

所以，当你在抱怨的时候，你不妨问问自己：“我是千里马吗？”如果你能以“日行千里”的业绩来证明自己，那么待遇不是问题；如果不是，那就闭上嘴巴，努力工作吧！

>> 与其抱怨薪水，不如提升自己

你只要留意身边的人，你就会发现，很少能听到谁对自己的薪酬十分满意，对自己的工作状况十分满意；与此相反，大家好像都在抱怨，抱怨自己的工作不如人意，抱怨收入太低等等。

事实上，抱怨不但丝毫不能解决问题，反而会让人失去更高的目标和更强劲的动力，带来以下3种后果：

（1）应付工作。他们认为公司付给自己的薪水太微薄，只要对得起这份工资就行了。他们工作时缺乏激情，以应付的态度对待一切，能偷懒就偷懒，能逃避就逃避，以此来表示对老板的不满。

（2）到处兼职。两线作战，长期处于疲劳状态，最终职业道路只会越走越窄。

（3）时刻准备跳槽。他们抱有这样的想法：现在的工作只是跳板，时刻准备着跳到薪水更好的单位。但事实上，很大一部分人没有越跳越高，只是在频繁地换工作，因为他们的能力并没有得到大的提升。试想，这样的员工，企业敢委以重任吗?

现实生活中，员工往往非常看重薪水和工作环境，很少有人把学习技术、提升自己摆在第一位。钢铁大王卡内基说过：“总有人抱怨公司支付他的薪水不够高，但是他从来没有想过，支付他工资的并不是公司，而是他自己的业务能力与工作表现。”

公司是根据你的业绩来支付工资的，如果你对待遇不满意，那只能说明你的实力还不够。实力到了，工资自然也就上去了；实力不到，抱怨也是徒然的！与其临渊羡鱼，不如退而结网；与其抱怨待遇，不如提升自己。

一位20多岁的年轻记者去采访日本著名的企业家松下幸之助。

年轻人很珍惜这次采访机会，做了认真的准备，因此，他与松下先生谈得很愉快。采访结束后，松下先生亲切地问年轻人：“小伙子，你1个月的薪水是多少？”

第6节：无处不在的抱怨(5)

“薪水很少，1个月才1万日元。”年轻人不好意思地回答。

松下先生微笑着对年轻人说：“很好！虽然你现在的薪水只有1万日元，但是你知道吗，你的所得远远不止这1万日元。”

年轻人听后，不由得一脸疑惑，松下先生接着说：“小伙子，你要知道，你今天能争取到采访我的机会，明天你也同样能争取到采访其他名人的机会，这就证明你在采访方面有一定的潜力。如果你能多多积累这方面的经验，这就像你在银行存钱一样，钱存进了银行是会生利息的，而你的才能也会在社会的银行里生利息，将来能连本带利地还给你。”

松下先生的一席话，让年轻人茅塞顿开。

许多年后，已经做了报社社长的年轻人，回忆起与松下先生的谈话，深有感慨地说：“对于年轻人来讲，注重才能的积累比注重目前薪水的多少更重要，因为它是每个人最重要的生存资本。”

马云说过：“在职业上升期，不要把钱看得太重，而要将钱看‘轻’，一个人头脑里面老想钱，那他成不了大事。”抱怨工资微薄于事无补，掌握真才实学才是最过硬的安身立命之本。

>> 不要单单为薪水而工作

员工之所以抱怨工资，原因在于人们对于薪水缺乏更深入的认识和理解，更缺乏对人生价值和社会责任的领悟。大多数人因为自己目前所得的薪水太微薄，而将比薪水更重要的东西也放弃了。

工作固然是为了生计，但是比生计更可贵的，就是在工作中充分发掘自身的潜能，发挥自己的才干，实现个人的价值。如果工作仅仅是为了面包，那么生命的价值也未免太低了。一个人如果单单为了生存而工作，那么恐怕他一生都将为生存而奔波。

一个人的工作除了薪水，还有很多种看不见但能感受得到的东西存在，如艰难的工作能磨炼我们的意志，新的工作能拓展我们的才

能，与同事合作能提升我们的协调能力，与他人沟通能拓展我们的视野、提升我们的交际能力和表达水平。公司是我们成长过程中的一所学校，从中我们能获得许多受益终身的能力。

所以，你不要只为薪水而工作，因为薪水只是工作的一种报偿方式，虽然是最直接的，但也是最短视的。

斯蒂文·安德森和吉姆·墨菲一起进入一家铁路公司工作。20年后，吉姆已成为铁路公司的董事长，而斯蒂文仍在铁路公司，顶着烈日，辛辛苦苦在路基上工作。面对20年后如此巨大的差别，斯蒂文说了一句意味深长的话："20年前，我为每小时1.75美元的工资而工作，而吉姆·墨菲却在为事业而工作。"

人生的追求不仅仅是满足生存需要，还有更高层次的动力驱使——人应该有比薪水更高的目标。一个人如果总是为自己到底能拿多少薪水而大伤脑筋的话，他又怎么能看到薪水背后的成长机会呢？他又怎么能意识到从工作中获得的技能和经验，对自己的未来将会产生多么大的影响呢？这样的人只会无形中将自己困在装着薪水的信封里，永远也不懂自己真正需要什么，一生只能做一个庸庸碌碌的弱者。

因此，面对微薄的薪水，你应当懂得，你在工作中得到的乃是珍贵的经验、良好的训练、才能的表现和品格的建立。这些东西与金钱相比，其价值要高出千万倍。

3. 抱怨同事：

为什么不将心比心？

作为员工，你要做的是去提升自己的能力，完成公司交付的任务，而不是做一个抱怨者。指责和抱怨不会给你的工作带来任何的好处，反而暴露了你的幼稚和无能。

第7节：无处不在的抱怨(6)

在同事这种充满利益冲突的关系中，由于利益分配不公、受到排挤或者个人好恶等因素，可能会导致很多的摩擦和不愉快。这个时候，最直接、最容易出现的反应就是抱怨。

办公室里，有把你当小孩训斥的“大姐大”，有时常讨好老板的“两面派”，还有喜欢磨蹭时间的“后进分子”……总之，每个人的行为都“可圈可点”。在金融危机的大环境下，工作越难做，火气就越大，同事间的相互抱怨当然在所难免。

美国心理学家杰森·道格拉斯指出，办公室里80％的敌对情绪都可以被克服。可情绪一旦产生，你就会不由自主地把对方的缺点扩大，并在潜意识里扮演“无辜者”的角色。而对方会很快意识到你的情绪变化，以其人之道还治其人之身，于是，你的抱怨就更多，同事也越来越可憎。

其实，职场不过是个大江湖，恩怨不过是一时之事，如果你想在办公室里与众不同，只要减少抱怨次数，忽视同事的百般不是，才能向老板展示你能够胜任未来管理者的基础素质：行动力、亲和力和不抱怨！

那么，在与同事的相处中，如何做到“将心比心”呢？在这里送上三句话，简单有效。

第一句：把自己当别人。当“我”得志或者做出选择的时候，把自己当成别人，跳出自己的思维方式，以他人的角度看待问题，让自己的心态更平和，让自己的头脑更清醒。

第二句：把别人当成自己。这样就可以真正同情别人的不幸，理解别人的需要，而且在别人需要帮助的时候给予恰当的帮助。

第三句：把别人当别人。要充分尊重每个人的独立性，在任何情形下都不能侵犯他人的核心领地。

总而言之，如果你能灵活运用“将心比心”，多多考虑同事的利益和要求，那么你一定能在职场左右逢源，游刃有余，无往而不利。

>> 抱怨别人只会显示你的无能

有很多人在分析工作中出现问题的原因时，先是列了一堆困难和问题，然后就开始抱怨，把责任推到别人身上。

这是帮忙辅助的工作，不在我的责任范围；

某某某或者某部门不配合我；

上级对我的支持不够；

这个事情已经安排某某某来做，具体由他负责；

顾客故意刁难；

……

没有能力解决问题，又不想承认自己无能，就形成了种种抱怨。

作为一名员工，你说的话是没有分量的，抱怨就更惹人讨厌了，用行动和业绩去说话才更有效。多做事，多观察，少抱怨，多努力提高自己才是出路。

任何指责和抱怨都是无能的表现。一味地抱怨，业绩和顾客是不会主动上门的。你应该想尽一切办法去完成任何一项工作，而不是为不能完成工作去找借口或者抱怨。

抱怨、指责、推卸责任＝无能，请把自己培养成一个有能力的人。

>> 要学会检讨自己

我们大多数人最爱犯的毛病就是：当事情不顺利时，首先就去埋怨别人，而从不检讨自己。

一位管理专家在一次培训课上问他的学生——一些高级管理人员：“如果买了几条鱼回家，你出了趟门，回来后发现鱼被猫偷吃了，你觉得应该怪谁？”

毫无疑问，几乎所有的学生都觉得怪猫。

管理专家笑了笑："猫当然有责任，但除了责备猫，你更应该责备自己，因为猫吃鱼是它的本性，你明知猫会偷吃鱼，却不加任何防范，导致了事故的发生，所以你也是有责任的。同样的道理，在企业管理的过程中，你明明知道人性有弱点，却不加防范，或者对一个人的了解不够深就重用他，一旦出了大错，首先应该检讨自己。"

第8节：无处不在的抱怨(7)

学生们听了，默然点头。

人们在工作中遭遇不顺的时候，往往会努力为自己开脱，将原因归结为他人或者环境的不是，而从来不会从自己身上找原因。

项目延期了，是因为其他同事拖了你的后腿；工作不顺利，不是自己不拼搏而是因为上司不赏识……他的眼里只看得到他人的不是，从来就不曾想过自己有什么过失。

与其抱怨别人，不如反省自己：我哪方面有欠缺？我什么地方做得还不够？当你学会了检讨自己，你就会有更多的收获和更大的提升。

>> 不批评，不指责，不抱怨

卡耐基说过："如果你想学会待人处事，那么就请你记住三大原则：不批评，不责怪，不抱怨。只有不够聪明的人才批评、指责和抱怨别人。"

我们总是可以轻易地看见他人的失败、错误和缺点，而且忍不住提出批评和建议。殊不知，即使你是对的，你也会对他人造成伤害，或者已经替自己树立了一个敌人。所以，不要随便抱怨同事，更不要批评、指责同事。

富兰克林在年轻的时候并不出众，可是后来成为极有手腕的外交家。他成功的秘诀正是："我不说任何人的不好！"

《圣经》里说过："不要批评别人，免得将来也被别人批评。"人各有别，不了解对方，就不能站在对方的角度去看问题，误会就是这样产生的。千万不要随便去批评别人，话一出口就意味着伤害。

要想与同事和谐相处、友好合作，就要把握好语言的分寸，注意克制自己。往往一次草率的、直白的批评会让你失去一个朋友，失去一个事业上的合作伙伴。况且，直白的批评会让他人觉得丢了脸面，自尊心受到了侮辱，最终造成双方不欢而散、难以收拾的局面。

没有十全十美的人。每当你忍不住要批评别人时，先想一想自己在这种情况下会怎样做，同时记住下面几句话：

（1）不要批评你不了解的人，先控制自己的情绪；

（2）不要批评别人的行为，先站在别人的角度想想；

（3）即使要批评，最好先加以肯定；

（4）如果你经常批评别人，为什么不试着多赞美别人？

所以，让我们尽量去了解别人，而不要用责怪的方式；尽量设身处地去想一想——他们为什么不去做？他们为什么要这样做而不那样做？善解人意比起批评责怪要有益得多，而且让人心情舒畅，更容易接受你的观点。

4. 抱怨老板：

老板是人人都痛恨的“怪物”吗？

大多数人在和老板有矛盾时，花了太多的时间来抱怨，却用了太少的时间来思考、解决问题。其实，无论什么样的老板，都值得尊重，都值得你去学习。适应和理解老板，是职场生存的最基本能力之一。

有些人在职场摸爬滚打几年之后，会仰天发问：好老板究竟在哪里？其实，不是没有好老板，而是自己没有摆正心态罢了。

对于所有职场中人，“老板”是一个永恒的主角，而“骂老板”更是一个永恒的话题。晚上下班之后，几个同事一起吃个晚饭，话题自然离不开公司的种种事情，这种谈话里，肯定会有对老板的“品头论足”。

有人抱怨老板脾气火暴、难以沟通，也有人抱怨老板难以捉摸、深不可测，也有人说老板自负、孤傲，听不得反对意见。这样的抱怨，可以适当地作为情绪发泄的出口，但过多沉迷于这样的抱怨，那只能说明你缺乏最基本的职业素养。

著名畅销书《高效能人士的七个习惯》的作者史蒂芬·柯维告诫说：“别让自己在抱怨老板弱点时，也失去了工作效率。”在员工与老

板之间的博弈游戏中，以非暴力不合作为代表的消极、阴暗的态度只会让你越来越偏离企业与个人共同发展的奋斗目标，而陷入与老板之间相互怨恨、抵制的不均衡对抗之中。因为你的老板同时也是这场游戏的裁判，所以对于你来说这是一场始终处在劣势、没有胜利的战争。

第9节：无处不在的抱怨(8)

对于有志于成为老板或者进入管理层的员工来说：把抱怨和骂老板的时间用来思考和解决问题，可能会让自己更成功！

>> 老板来自金星，员工来自火星

从本质上来说，虽然老板和员工之间更多是一种合作关系，老板希望通过员工来获得更大的收益，员工也希望通过老板提供的平台来实现自己的追求，但矛盾也是经常存在的。比如在薪酬待遇上，老板永远主张先有业绩，后有回报，而员工则会有给多少钱、干多少活的心态；老板期望员工先做出业绩、表现出能力，才有资格提要求，而员工会觉得没有好的支持、没有好的平台、没有相应的权力，就没法做事情；老板更关注结果，因为市场不会关注过程、对手不会关注过程，员工则认为结果由过程而来，付出了努力就应该得到肯定；老板会认为节约一元钱的成本比创造一元钱的收益更重要，而员工则认为多投入一元钱，获得的收益可能就不止一元钱……

于是，老板和员工之间的问题就出现了。老板会疑惑：员工到底要什么？制度又是干什么的？为什么员工工作没有激情？为什么不愿意和老板沟通？为什么做事总不到位，还那么容易跳槽？为什么他们不接受批评，还总有那么多“抱怨”？究竟应该“以人为本”，还是应该“没有任何借口”呢？而员工更是会有满肚子的苦水，老板在他们眼里简直就是个“怪物”！

这种现象，简直可以套用一句流行语：老板来自金星，员工来自火星。

曾有一位职业测评专家谈到“抱怨老板”这个现象的两大特点：一是有那么多抱怨。“他们一开始会用审视的目光，小心翼翼地看着你。但是咨询到中间时他们就开始爆发了，很多人开始激动地痛斥老板。”二是有那么多人想当老板。找她咨询的35岁左右的男士大部分会问这个问题：我能不能当老板？在这位专家看来，这二者之间有内在

联系，中国那么多人想当老板，很大一部分是被不健康情绪推动着：老板坏，不能受老板欺负，我得自己当老板。

大多数情况下，抱怨来自于失望和急迫的心情。员工的抱怨其实是家庭教育、学校教育、社会舆论共同影响的结果。遇到问题，大家习惯于抱怨。许多员工总是想着自己“要什么”，抱怨自己“没有得到什么”，却没有问自己“还缺乏什么”、“可能要付出什么”、“做得够不够”。

事实上，员工的这种抱怨在一定程度上体现了对企业忠诚度的缺乏。因为抱怨，很多员工抵不住更多机会的诱惑，或者不能承受企业暂时的困境，所以消极对抗或者跳槽。其实，抱怨的员工可能不明白，这是很多企业必须跨过的一道“槛”，而一个员工在这种时候不仅要做事，还要学会应对各种可能的突发事件，这样，你才能随着公司的发展而发展，分享到公司进步的果实。

>> 为什么你总是认为老板在刁难你?

许多员工抱怨老板在刁难自己——

他为什么总是看我不顺眼?

他为什么总是派给我加班都完不成的任务?

他为什么总是对我的工作不满意?

他为什么一会儿让我干这个，一会儿又让我干那个?

……

跟这样的员工聊天，总是能从他们的嘴里蹦出无数个“为什么”！尤其是对老板“瞎折腾”的抱怨，认为老板爱折腾人、折腾事——你刚在一个职位上做熟练了，可能就把你调到全新的岗位去了；工作任务变来变去，经常临时加任务；人员流动频繁，工作一年以上就算“老员工”了……其实，这种抱怨可以理解，但你作为员工，能理解老板为什么这么“爱折腾”吗?

第10节：无处不在的抱怨(9)

说句实在话，没有一个老板真正“爱折腾”，但他之所以老折腾，是因为环境总在变化、事情总在变化，作为企业的领导者，就必须主动去适应这种变化。而且，从企业用人的角度来讲，折腾也有着很重要的作用，就像著名管理咨询专家张建华所说，“骨干是折腾出来的”。

首先，折腾可以考验员工的忠诚度。你忠于公司吗？你说你忠诚，有什么能证明呢？所谓“患难见真情”，朋友是如此，企业对员工更是如此。绩效考核只能知道员工的专业素质怎样，很难检验出这个人是否忠诚于公司，因此老板就人为地制造出危机来，折腾就是“检验忠诚”的好办法。

老板的信任是一点一点给的，他要看你的表现，你表现了多少，他就给你多少，不要奢望老板一下子就非常信任你，这样反而是企业危机的开始。如果你想“出头”，就要有被折腾的准备，老板要不断地折腾你，因为他相信忠诚是考验出来的，不是听你嘴上说的。在折腾的过程中就看你能不能扛得住，能不能坚持留下来。如果能，就说明你是忠于公司的，光明的前景就在前面等着你。

其次，折腾可以使企业保持活力。每个人都有惰性，长时间在一个岗位上，每天做同样的工作，活力和干劲自然会消退，因此，通过折腾可以迫使员工适应新环境、学习新方法、结识新同事，保持活力和学习的心态，不断地进步。

第三，折腾才能让员工成长。要想成长，就要经受得住来自组织、社会以及环境反复不断的磨炼——折腾。如同一块好钢，需要千锤百炼。在职业生涯中，要能够承受来自方方面面的压力，扛得住各种心理和生理方面的重负，艰难困苦，玉汝于成。就像唐僧取经，历经九九八十一难，最终修成正果。人只有经受反复不断的磨炼，才能成为可用之才。

让我们来看看一个著名企业家的观点。台湾城邦出版集团创始人何飞鹏在《自慢》这本书中说："我们不得不承认，老板（上司）通常能力比你强，因而产生了判断和思考的落差，老板气势恢弘，我们小鼻子，小眼睛，这个时候老板的判断与要求，在我们看来就会变成不讲理的要求，是不可能达成的任务。大多数人遇到这种情况，用了太多的时间来骂老板，用了太少的时间来思考、解决问题。我直接接受老板的不讲理，因为那是我快速追赶老板能力的方法。"

>> 职场面试"死穴"——抱怨老东家

"你为什么离开上一家公司？"这是每一个面试者都会遇到的问题。面对这种问题，愚蠢的应试者会把它视为一个难得的诉苦机会，向面试官大吐苦水，诉说自己在前东家那里遇到的种种不幸，对前老板进行贬低、挖苦……

仔细想一想，这样的抱怨，除了痛快痛快嘴之外，会给你的面试带来加分吗？曾经有一项针对人力资源主管的调查显示，有超过80%的人力资源经理不欣赏对"老东家"满怀抱怨、牢骚的员工，有38%的人力资源经理明确表示不会招聘这样的员工。因为"新东家"也会变成"老东家"，没有任何一家公司希望员工离开之后，只记住在公司是如何"受委屈"，在行业内到处说自己的"坏话"，曝公司的内幕。

有一位人力资源经理这样说："一个职业的人不应该停留在抱怨上，特别是在寻找新东家的时候。公司只要存在就肯定有不完美的地方，如果只会发现缺陷而不采取行动就没有意义。当然，也不排除采取行动而没有效果，但可作为他的工作经验陈述，而不是抱怨。不管哪一种抱怨，录用这种情绪化明显的员工，都有一定的风险，比如说可能影响团队成员的工作热情，会降低团队工作效率；如果让客户看到，更会影响公司形象和声誉，如果处理不当或不及时，甚至会为公司带来经济损失等。"

第11节：无处不在的抱怨(10)

尤其是在一些中小企业，面试者往往都是老板本人，这时候你可要小心了。老板们大多在行业内摸爬滚打了多年，自然会认识好多同行业的对手，也许你在面试时喋喋不休地抱怨的那个“前老板”，恰是他多年的好友。就算他不认识你的“前老板”，他也同样不想成为一个这样被你在背后骂的未来“前老板”。就像一位中小企业老板所说：“如果你总在抱怨上一个老板哪里不好，你的现任老板会觉得将来有一天你也会这样讲他；如果抱怨上个工作的不好，说明你的适应能力、合作力、以及执行力都存在问题。”

但是，在前一个公司如果真的受了委屈，任何人都会希望这种情况在新的公司不要出现。因此，如果那真的是你非常在乎的事情，请在面试时向招聘经理询问清楚。如果发现新公司也有类似于老公司的不合理的规定，甚至可以给出你的合理化建议。把批评转变为建设性的意见，对自己来说，避免了今后工作中再度遭遇你不希望出现的情况；对公司来说，提出合理化建议的员工，可是一笔宝贵的财富呢！

5. 抱怨加班：

永远没有分外的工作

如果你对加班不是抱怨、躲避和排斥，反而是主动要求加班，主动去每天多做一点点，那么，你的老板和上司会很快关注你，逐渐信赖你，从而给你更多的机会！

在职场中，我们会碰到这样的人，如果是5点30分下班，那么，他绝不会待到5点31分；如果是6点钟下班，那么当时针指向6点时，他就会以百米赛跑般的速度冲出办公室。

一旦有紧急的任务，领导要求大家加加班时，有些员工的抱怨声便会四起：

“老板真没良心，又在剥夺我们的业余班时间！”

“都已经下班了，凭什么还让我多干活？”

“加班就加班吧，却一点加班费都不给，只管一份盒饭，太不够意思啦！”

……

几年前，在某次于西班牙举办的国际产品展示会上，吸引了来自世界各地的很多企业参加，其中有不少来自中国的企业。其中，有一家从中国来参会的公司，参展人员由该企业的市场部经理带领。

在开展之前，每家参会公司都有很多的准备工作要去做，比如展位的设计与布置、资料的整理与分装、产品的组装等等。要完成好这些准备工作，就必须依靠大家加班加点地去工作才行。

没想到，市场部经理带去的这帮安装工人，绝大多数人还跟在国内时一样，不肯多干一分钟活，等到下班时间一到，便纷纷溜回宾馆去了。市场部经理见准备工作还差得很远，便要求他们来把活干完了再去玩。没想到他们竟然说：“一分钱加班费都没有，凭什么让我们干啊，我们有那么傻吗？”更有甚者还说：“经理，你也只是一名打工仔而已，不过就是职位比我们高一点点，别犯傻了，何必为老板那么卖命呢？剩下的活，明天再干吧，来得及！”

为了把准备工作及早做好，市场部经理只好和一名主动留下来的安装工人一起，加班加点地在展厅里干活。

在开展的前一天晚上，老板亲自来到展场，检查展场的准备情况，此时已是凌晨一点。令老板感动的是，市场部经理和一个安装工人还在那里辛苦地忙活着，细心地擦着装修时粘在地板上的涂料。令老板吃惊的则是，其他人一个也没在。

一见到老板，市场部经理就赶忙站起来说：“董事长，您处罚我吧！我失职了，没能让所有的人都来加班工作。”

第12节：无处不在的抱怨(11)

没想到，老板一点也没有责怪他的意思，而是轻轻地拍了拍他的肩膀，让他放宽心。接着，他指着那个安装工人问市场部经理："他是在你的要求下才愿意留下来加班的吗？"

市场部经理连忙回答："不是，他是自己主动要求留下来加班的。而且，在他留下来时候，其他工人还一个劲地嘲笑他是傻瓜，说他没必要那么卖命，老板也不在，就算累死了老板也看不到，还不如回宾馆美美地睡上一觉。"

听了市场部经理的叙述后，老板当时并没有做任何表示，只是招呼他的秘书和其他几名随行人员也加入到展位的准备工作中去。

参展结束后，一回到公司，老板就开除了那天晚上没有参加劳动的所有人员，同时，将那名主动加班的普通安装工人提拔为一家分厂的厂长。

被开除了的那帮人非常不服气，找到了人事部经理理论："我们不就是多睡了几个小时的觉吗，凭什么炒我们鱿鱼？而他不过是多干了几个小时的活，凭什么当厂长？"他们所说的"他"，就是那个被提拔了的工人。

人事部经理对他们说："其实，市场部经理当时只是让你们一起加加班，提前把参展的准备工作做好。而你们呢，一听到要加班，就满腹牢骚、抱怨不已。用自己的前途去换取几个小时的懒觉，这是你们的主动行为，没有人强迫你们那么做，怨不得谁。而且，我通过调查了解到，你们在平日工作里也经常偷懒。每天下班时间一到，你们就连人影都找不到了。每次要求你们加班，你们就怨声载道，喋喋不休地和公司谈价钱。而他呢，虽然只是多干了几个小时的活，但据我们考察，他为人积极负责，平日里默默地奉献了许多，比你们多干了不知多少活，提拔他，是对他过去积极奉献的奖赏和回报！"

在职场中，抱怨公司经常让自己加班的人并不在少数，然而，如果你想获得企业的重用，受到领导的青睐，就必须主动去寻求加班的机会，而不要一听到加班就躲开，更不要一到下班的时间就跑得没了影！

>> 下班了，你还是公司的员工

每每被要求加班时，有些员工就会发出这样的怨言："下班了，我就应该有做我想做的事情的自由，为什么还要侵犯我的自由权利"、"加班就一定要给加班费，不给报酬，凭什么让我给你多干活"……

那么，下班后，员工是否还有继续工作的义务呢？这看起来似乎是一个答案非常明显的问题——下班了之后如果还要工作，那么下班还有什么意义呢？

只不过，如果你想受重用、被提拔、获得高薪，就必须改变这种观念！

确实，你没有义务去做自己职责范围以外的事，但是你也可以选择自愿去做，以驱策自己快速成长，迈向成功。事实上，下班了，你仍然是公司的员工。你如果想让自己比别人成功得更快，就应该主动"加班"！

卡洛·道尼斯是世界知名的投资顾问专家，他最初为杜兰特工作时，职务很低，现在已成为杜兰特先生的左膀右臂，担任其下属一家公司的总裁。他之所以能如此快速升迁，秘密就在于"每天多干一点"。

"在为杜兰特先生工作之初，我就注意到，每天下班后，所有的人都回家了，杜兰特先生仍然会留在办公室里继续工作到很晚。因此，我决定下班后也留在办公室里。是的，的确没有人要求我这样做，但我认为自己应该留下来，在需要时为杜兰特先生提供一些帮助。

"工作时，杜兰特先生经常找文件、打印材料，最初这些工作都是他自己亲自来做。很快，他就发现我随时在等待他的召唤，并且逐渐

养成了招呼我的习惯……”

第13节：无处不在的抱怨(12)

杜兰特先生为什么会养成召唤道尼斯先生的习惯呢？因为道尼斯主动留在办公室，使杜兰特先生随时可以看到他，并且诚心诚意为他服务。这样做获得额外的报酬了吗？没有。但是，他获得了更多的机会，使自己赢得老板的关注，最终获得了提升。

当公司要求我们加班时，我们还是尽量别以“这不是我分内的工作”为由来逃避了。当额外的工作分配到你头上时，你不妨视之为一种机遇。当你主动加班时，别以为没有人会注意到，其实老板正在睁大眼睛瞧着呢！

习惯于抱怨加班的员工，很有必要明白这样的道理：在工作中并不是多做一件事或多帮别人干一点儿活就是吃亏。如果领导让你加加班、赶赶任务，你别以为自己吃了大亏，反而应该感到庆幸，因为领导只叫了你，而没叫其他人，说明他信任你、赏识你。俗话说：“吃亏是福。”“吃亏”是一种贡献精神，你贡献得越多，得到的回报也就越多。乐于加班，就是这样的一种“吃亏”。

>> 无论上班时下班后，都没有分外的工作

无论上班时下班后，都没有分外的工作。当你能用这样的态度去工作，就必定能很快地脱颖而出。

莱尔家里很穷，因此，中学毕业后他就跟随哥哥到港口码头打工。兄弟俩在码头的一个露天仓库帮别人缝补篷布。莱尔不仅工作非常积极，而且有责任心。他经常主动加班干活，却并没有要求什么回报，因为他把工作中的所有事情都看成了自己的分内事。

有一天深夜，外面刮起了狂风暴雨。莱尔马上从床上爬了起来，拿起手电筒就冲到大雨中去。哥哥怎么劝他都没劝住，只好在他背后大骂他是个傻瓜：“这根本不是你要干的工作！这只是分外的工作，你去干了，老板也不会给你加工资！即使老板愿意给你钱，但你现在去干了，老板也看不见啊！”

莱尔却认为："只要力所能及，工作哪有什么分外分内的？"

在仓库里，莱尔查看了一个又一个货堆，并加固了那些被掀起来的篷布。

正在这时候，老板开车来到仓库，恰好看到了莱尔正在检查仓库，全身上下早已被雨水浇透了。当老板看到货物完好无损而莱尔却成了"水人"时，他非常感动，当场表示要给莱尔加薪。莱尔拒绝了："不用了，我只是出来看看缝补的篷布结不结实。再说了，我就住在仓库旁边，来看一看货物也只是举手之劳。"

老板看到他如此诚实和有责任心，便决定让他到自己新开的一家公司去当负责人。

那家公司刚刚开张，需要招聘新人。于是哥哥跑来对莱尔说："你给我安排一个好差事吧。"深知哥哥性格的莱尔说："你不行。"哥哥说："看大门也不行吗？"莱尔说："不行，因为你不会把公司的事当成是自己家的事来干。"哥哥说："这又不是你自己的公司，你这么较真、这么无情干吗？真没良心！"莱尔却认真地说道："只有把老板的公司当成是自己开的公司，才能把事情干好，才算是真正有良心。只有无论是上班下班，都把公司的工作当成是自己分内工作的人，我才会招聘进来。"

无论上班时下班后，都没有分外的工作。正是保持着这样的工作态度，在三年之后，莱尔成为了一家大型企业的总裁。而他哥哥呢，还在码头上替人缝补篷布。

当你成为一家企业的一分子时，就永远没有分外的工作。因为，公司就是你的家。只有你拥有了一种把自己当作公司主人的心态，你才会备受重用。事实上，你不是在为别人工作，而是在为自己工作。当你无论是上班时还是下班后，都把公司的事当成自己的事后，你将会越来越出色，越来越受到企业的关注、重视和重用。

第14节：无处不在的抱怨(13)

6. 成功者永不抱怨，

抱怨者永不成功

一个聪明的员工，从不抱怨现状，而是潜心研究如何解决问题，脚踏实地，一步步向上攀登，从而走向成功。

在工作中，我们可能经常觉得这件事不公平、那件事不顺心，当你的这些想法增多的时候，你就会开始抱怨。只要稍加注意，我们经常会听到这样一些抱怨：

一位新员工说："工作太累了，但是工资才这么点……"

一位资深职员说："我那么拼命地工作，但上司还是不赏识我，我越干越没信心了。"

一位部门主管说："客户太难缠了，而且其他部门的人一点都不配合我，我的工作没法开展……"

……

看起来，好像每个人的抱怨都有道理，可是，这样有意义吗，在面对不利的环境或者困境的时候，我们为什么不能把困顿当作是对自己的一种磨砺呢？与其牢骚抱怨，不如问问自己：在这个不尽如人意的环境里，我能做些什么？强者靠自己，弱者靠同情，怨天尤人实在于事无补。少抱怨，多行动，才是应对困境的正确方法。爱默生说："一心朝自己目标前进的人，整个世界都会给他让路。"同样，我们一心朝着自己的目标努力，又有谁能妨碍我们的上升呢？记住，不抱怨是强者的生存哲学：抱怨者永不成功，成功者从不抱怨。

索尼公司创始人盛田昭夫曾经说过这么一个故事：东京帝国大学的毕业生在索尼公司一直非常受欢迎。有个叫大贺典雄的帝国大学高材生，是一位有才华的青年。他加入索尼公司之后曾多次与盛田昭夫争论，盛田昭夫喜欢这个直言无忌的年轻人，非常器重他。

出人意料的是，后来盛田昭夫居然把大贺典雄下放到了生产一线，给一位普通工人当学徒。这让很多员工迷惑不解，甚至怀疑他得罪了盛田昭夫。有人为大贺典雄感到不平，但大贺典雄只是淡淡一笑。

一年后，更让人大跌眼镜的事情发生了，还是学徒工的大贺典雄居然被直接提拔为专业产品总经理，员工们百思不得其解。

在一次员工大会上，盛田昭夫为大家揭开了谜团："要担任产品总经理，必须要对产品有绝对清楚的了解，这就是我要把大贺典雄下放到基层的原因。让我高兴的是，大贺典雄在他的岗位上干得不错。然而，让我坚定提拔念头的是——整整一年，他在累脏卑微的工作环境下居然没有任何牢骚和抱怨，而且甘之若饴。"

人们终于明白了其中的原因，不由报以热烈的掌声。5年后，也就是在34岁那年，大贺典雄成为了公司董事会的一员，这在因循守旧的日本企业，简直是前所未闻的奇迹。

如果一个人对自己目前的环境不满意，唯一的办法，是让自己战胜环境、超越环境。奥地利小说家茨威格说过："机会看见抱怨者就会远远避开。"喜欢抱怨的人在这个遵循强者法则的世界中，是没有立足之地的。

二战著名将领巴顿将军在他的回忆录《我所知道的二战》中讲述了这样一个故事：

"我要提拔军官的时候，常常把所有符合条件的候选人集合到一起，让他们完成一个任务。我说：'伙计们，你们要在仓库后面挖一条战壕，8英尺长，3英尺宽，6英寸深。'说完就宣布解散。我走进仓库，通过窗户观察他们。

"我看到军官们把锹和镐都放到仓库后面的地上，开始议论我为什么要他们挖这么浅的战壕。有的人抱怨说：'6英寸还不够当火炮掩体。'还有一些人抱怨说：'我们是军官，这样的体力活应该是普通士

兵的事。’最后，有个人大声说：‘我们把战壕挖好后离开这里，那个老家伙想用它干什么，随他去吧。’”

第15节：无处不在的抱怨(14)

最后，巴顿写道：“那个家伙得到了提拔，我必须挑选不抱怨就能完成任务的人。”

抱怨会限制你的思维，让你的视野变得“近视”，把自己局限在抱怨本身上，而不是努力地去适应变化，解决问题。如果你能像大贺典雄一样脚踏实地地工作，从不抱怨，那么你能取得的成就将不可限量。

>> 抱怨是影响你职业发展的恶瘤

工作中，你是个爱抱怨的人吗？要知道，习惯性抱怨很可能会“毁掉”你的前程！有职业研究机构从大量的职业咨询案例中发现，至少有一半以上职业出现问题的来访者都会习惯性地抱怨，由抱怨而直接引发跳槽的占38%。

这些抱怨体现在方方面面，抱怨老板用人不公、抱怨公司薪水太低、抱怨同事不好合作、抱怨客户不好对付……总之，工作一无是处。

那么，面对爱抱怨的员工，一般的管理者是怎么看待的呢？在现实生活中，管理者对爱抱怨的下属，最直接、最常用的手段就是——想办法裁掉他！

有位工程师在业界小有名气，他自己也很喜欢这份工作，但公司还处在发展初期，管理很混乱。习惯于有条不紊的工程师忍受不了这种状况，他开始抱怨，并养成了习惯。有同事劝过他，可他就是控制不了。直到有一天正在抱怨时，老板对他说：“你觉得公司不好，明天就不要来了。”

抱怨是被裁员和被迫跳槽的直接诱因。抱怨让我们失去动力、心态消极、应付了事，结果业绩出不来，还影响团队的士气。若要问那些卓越的管理者，在他的团队中最不喜欢听到的是什么，他很可能会

很爽快地回答是“抱怨”。面对喜欢抱怨的员工，一旦有人可以替代你，或是不需要你了，裁掉你就是管理者最常用的手段。

抱怨，让你厌倦了企业，同时也让企业厌倦了你。对此，专家的建议是：

（1）闭紧爱抱怨的嘴，先从不抱怨做起。抱怨永远解决不了问题，只会把事情弄得更糟。

（2）把抱怨化作建设性的意见。抱怨的人其实心中早已有了对某些事情的看法或解决方法，可能是不被重视或自身不够主动，所以只能抱怨。如果把自己的想法从老板的角度加以考虑，并且以老板能够接受的方式主动提出，老板应该是非常欢迎的。

（3）寻找自己的原因。对于人际关系紧张、工作疲劳、工作压力大、得不到信任等原因引起的抱怨，可先从自己身上寻找原因。看看自己是不是工作方法上出了问题，或者是沟通能力有待提高等等。

>> 脚踏实地，努力工作

有位职场培训专家说过这样一句话：“抱怨是最普遍的一种情绪，但同时也是寻找借口的人最善于利用的。”那些喜欢抱怨的人，即使才华横溢，也难以有真正的成功。因为在职场中，最没有价值的行动就是抱怨。抱怨的人则很难获得成功，而成功者从来不抱怨。

萨姆和威尔是大学同学，两人一起进入大都会保险公司工作，从最基础的保险业务员做起。两个月之后，因为工作老打不开局面，萨姆就开始抱怨，今天抱怨工作太难，明天抱怨推销保险没有前途，后天抱怨待遇太低，因此，他整天懒懒散散，工作敷衍了事。结果，刚干满3个月，他便彻底断绝了继续干这份工作的念头，辞了职重新开始找工作。而威尔却在工作中勤勤恳恳，认真做好自己的每一项工作。因为工作积极，业绩出众，一年后，他成了亚特兰大区的金牌推销员。尽管如此，他依然抱着一种积极的态度，在工作中不断进取，认真负责。两年后，他晋升为分公司的市场总监。

有一次，威尔代表企业去招聘会招人，意外地碰见了萨姆，不同的是，萨姆是去找工作的。原来，他从这家企业出去后，因为找不到满意的工作，一直处于“辞职—找工作”的过程中。

萨姆看见威尔后会有何感想？是从自身找原因还是感叹机遇不公呢？如果他懂得珍惜每一个工作机会，脚踏实地地工作，今天就不需要这样辛苦地找工作了。

第16节：抱怨不如改变(1)

抱怨不如改变

与其抱怨薪水太少，不如想方设法让你的工资信封变厚；与其抱怨老板太吝啬，不如努力成为公司里最会赚钱的人；与其抱怨加班太频繁，不如在八小时之内完成你的工作；与其抱怨公司没有提供发展平台，不如打造自己的核心竞争力……其实，在每一种貌似合理的抱怨背后，都有一种更好的选择，那就是——改变现状。

1. 与其抱怨别人，不如改变自己

房龙说："当世界抛弃了你，而你又无法改变时，你才有权利抱怨。"不少人在平时的工作中常常推责于别人，却很少从自己身上找原因。其实，别人的存在与做法一定有其合理性。抱怨别人，不如改变自己。你自己改变了，一切就会改观。

有这样一则古老的寓言：

一个年轻的农夫，划着小船，给另一个村子的居民运送自家的农产品。那天的天气酷热难耐，农夫汗流浃背，苦不堪言。他心急火燎地划着小船，希望赶紧完成运送任务，以便在天黑之前能返回家中。突然，农夫发现前面有一只小船，沿河而下，迎面向自己快速驶来。眼看两只船就要撞上了，但那只船丝毫没有避让的意思，似乎是有意要撞翻农夫的小船。

"让开，快点让开！你这个白痴！"农夫大声地向对面的船吼叫道，"再不让开你就要撞上我了！"但农夫的吼叫完全没用，尽管农夫手忙脚乱地企图让开水道，但为时已晚，那只船还是重重地撞上了他的船。农夫被激怒了，他厉声斥责道："你会不会驾船，这么宽的河面，你竟然撞到了我的船上！"当农夫怒目审视对方的小船时，他吃惊地发现，小船上空无一人，听他大呼小叫、厉声斥骂的只是一只挣脱了绳索、顺河漂流的空船。

这就如同我们在工作中，当你责难、怒吼的时候，你的听众或许只是一只空船。那个一再惹怒你的人，绝不会因为你的斥责而改变他的航向。

当然，你完全不必转而去讨好这个人，也没必要和他达成一致意见，甚至你继续厌烦他也无妨。但你一定要清楚，不能让他制造的麻烦转变成你的烦恼。无论你为此多么愤怒，他也不会为你而失眠的。如果因为他的过错而使你陷入无尽的烦闷、悲伤之中，你就成了唯一受到伤害的人，而且是你自己在强化这种伤害的深度和长度。

美国成功哲学演说家金·洛恩说："成功不是追求得来的，而是被改变后的自己主动吸引而来的。"的确，在工作中，总有很多的"别人"让我们很郁闷。这种郁闷可能是因为他们和你融不到一起，可能是他们不欣赏你，可能是他们不喜欢你，可能是他们不重视你，但是，与其抱怨别人，不如改变自己。

>> 不要抱怨别人不喜欢你，要先改造自己

工作中，我们经常会遇到许多羁绊和束缚，对于它们，我们毫无办法。其实，囚禁我们的不是别人，而是自己，是我们的心态和能力。

20世纪30年代，日本有个矮小的保险推销员，业绩很差，因而收入也少得可怜。有一天，他来到一所寺庙，向一位老僧人推销保险，滔滔不绝地说着投保的好处。没想到他说完之后，老人摇了摇头说："小伙子，你说了这么多，我丝毫没有兴趣啊！"这如同一瓢冷水，使年轻人灰心极了。老人注视着他，接着说："你要向人推销，就一定要有一种强烈的吸引力才行，否则，你做推销就没有什么前途了。"看着满脸通红的年轻人，老人说："小伙子，还是先改造改造自己吧！"

第17节：抱怨不如改变(2)

走出寺庙后，年轻人一路上思索着老和尚的话，他觉得话虽不中听但很有道理。为了改造自己，他组织了专门针对自己的“批评会”，每月一次，每次请来5个同事或者投了保的客户一起吃饭，请他们指出自己的毛病。虽然他很拮据，但即使典当衣物，也坚持这样做。

每一次的“批评会”都使他有被剥皮抽筋的感觉，但他默默地忍受着，他把那些逆耳忠言记录下来，进行自我反省。随着毛病的减少，他渐渐成熟起来。他的努力终于得到了回报，到了1939年，他的销售业绩获得了全日本第一。从1948年起，他竟然连续15年保持全日本业绩第一的好成绩。这个矮个子不是别人，就是著名的推销大师原一平。

美国亿万富翁约翰逊说：“遇到障碍我会诅咒，然后搬个梯子爬过去。”有些时候，迫切需要改变的不是别人，而是我们自己。如果无法改变别人，最好的方法就是改变你自己。

>> 不要抱怨别人不重视你，要先提升自己

有的员工会把不满、不幸的事挂在嘴边。他们过分强调“别人”，也就是老板这个外在因素，抱怨老板不重视自己，而从未从自身查找失误的原因。

一个销售员很不满意自己的工作，他愤愤不平地对朋友说：“我的老板一点也不把我放在眼里，改天我要对他拍桌子，然后辞职不干。”

朋友对他说：“我举双手赞成你报复！这样的老板一定要给他点颜色看看。不过你现在离开，还不是最好的时机。”

这人一脸疑惑地问：“为什么？”

朋友说：“如果你现在走，老板的损失并不大。你应该趁着还在这里，拼命去为自己拉一些客户，成为公司独当一面的人物，然后带着这些客户突然离开公司，你的老板就会受到重大损失，非常被动。”

这个销售员觉得朋友说的非常在理，于是努力工作。事遂所愿，半年多的努力工作后，他有了许多的忠实客户。再见面时，朋友对他说："现在是时机了，要跳赶快行动哦！"

销售员兴奋地答道："我发现近半年来，老板对我刮目相看，最近更是不断给我加薪，并和我长谈过，准备让我做他的助理，我暂时没有离开的打算了。"

"这是我早就料到的！"他的朋友笑着说，"当初你的老板不重视你，是因为你的能力不足，又不努力，而后你痛下苦功，当然会令他对你刮目相看。"

与其抱怨老板不重视我们，不如反省自己，不断提高自身能力！

>> 不要抱怨别人不欣赏你，要学会放低自己

台湾的女作家杏林子说："现代社会，昂首阔步、趾高气扬的人比比皆是，然而有资格骄傲却不骄傲的人才真正高贵。"有些员工高估了自己，放不下自己的高身段、高身价，结果总是得不到别人的欣赏。

有一位管理专业研究生，在他毕业后的三年里，走马灯似的换了好几个单位，但每次都会因为这样、那样的原因待不下去，最后只好辞职。

为什么会这样呢？我们看一下他的工作经历：

这位研究生毕业后便开始找工作。刚开始时，应聘单位一听说他是研究生毕业，都争相聘请他。于是，他选择了一家不错的单位。但刚到单位第一天，他就颇为不满，因为没有人接待他，领导只让一位同事帮他安排了住宿。他有种受冷落的感觉，心中有些愤愤不平，觉得自己一个研究生，单位居然一点都不重视。

带着这种情绪开始工作，自然就免不了处处挑剔。这样一来，手中的工作迟迟做不出什么实质性的成果。三个月后，单位对他的态度急转直下。因为没有创造出价值，领导对他的能力产生了怀疑。

第18节：抱怨不如改变(3)

不仅如此，因为过于骄傲、不合群，同事也疏远他，不愿和他一起做事。单位只好将他另外安排到新成立的分公司当经理。这家公司是和别人合作，对方出技术，他们公司出钱。可在双方合作中，他的态度始终非常高傲。他认为那样的技术很平常，哪里都找得到，常常流露出瞧不起对方的样子。最后，双方的合作没有成功，大家不欢而散。分公司也因为他管理不善，没有创造效益而被撤销。这样一来，他自然也被公司辞退了。

他又到了另外一家公司当部门经理。吸取了上次的教训，这次他表现得对谁都很客气，但从骨子里还是谁也瞧不起。抱着这样的心态，工作自然还是做不好。没多久，他又被辞退。

之后，他又去过几家单位，但每次都是大同小异，过不了几个月就被辞退。

其实，这位员工的发展，是被“管理专业研究生”的光环给葬送了。他的内心装满了自己，装满了过去，因此就装不下别人，装不下现在与将来了。

后来，在跟一位职业咨询师交流后，他幡然醒悟。从那以后，他对自己来了一个彻底的“空杯”，一改过去高高在上的个性，也没有了怨天尤人的情绪。

现在，他已经是一家公司的部门经理，成了一个不仅在本单位，而且在方方面面都很受欢迎的中层管理者。

不要抱怨别人不欣赏你，有时要学会放低自己。永远不要把过去当回事，永远要从现在开始，进行全面的超越。

2. 企业需要什么样的员工?

企业聘用你，不是为了供养你，而是因为需要你。不怕被“利用”，就怕你“没用”。愿意奉献与付出的员工，一定能成为企业里

的“大忙人”与“抢手货”；那些满嘴牢骚、满腹抱怨的员工，则很难获得大的发展。

一天，《纽约时报》著名专栏作家哈维·麦克在机场排队等候出租车。当一辆出租车停在哈维面前时，他眼前一亮，这辆车一尘不染，司机穿着整洁的白衬衫，系着黑领带，裤子熨烫得十分平整。他走下车来为哈维打开后车门，同时，他递给哈维一张薄薄的卡片说：“我是您的司机威林，在我给您装行李的时候，希望您能够阅读一下我的工作介绍。”

哈维拿起卡片看了起来：“威林的任务：让我尊贵的顾客沉浸在愉快的氛围中，通过最快捷的、最安全的并且是最为廉价的路线，到达他的目的地。”

哈维心里为之一振，尤其是他注意到出租车内同它的外观一样，也是一尘不染。哈维坐在座位上后，威林说：“您要来杯咖啡吗？热水瓶里有加糖咖啡和无糖咖啡两种。”哈维说道：“不用了，我还是喜欢喝点饮料。”

“没问题，在小冰箱里面有可乐、水，还有橙汁。”

哈维有点惊讶，差点口吃起来：“我，我还是来杯可乐吧。”

递给哈维饮料后，威林说：“如果您想看点东西的话，车里有《华尔街日报》《时代周刊》《体育画报》和《今日美国报》。”

车开起来了，威林递给了哈维另一张卡片：“这是我所搜集的播放音乐的电台频率，如果您喜欢的话，可以听一下收音机。”接着，威林问哈维车内温度是不是合适。然后，他为哈维制定出到达目的地的最佳路线。

“告诉我，威林，你一向这样为顾客服务吗？”

后视镜中的威林面带笑容：“不，实际上，仅仅是最近两年才这样。在开始五年中，我的大多数时间都用来抱怨，就跟大多数出租车司机一样。后来，我在收音机中听到了心理学专家韦恩·戴尔的成长经历，他在一本名为《只要相信就能实现》的书中写道：‘如果你在早上

起床就期盼会有糟糕的一天，你将不会失望，因为糟糕的事情肯定会如约而至。’”

第19节：抱怨不如改变(4)

“停止抱怨！在竞争中改变自己，不要做鸭子，要做一只鹰。鸭子喋喋不休，抱怨不停，而鹰则越过人群展翅高飞。”威林说，“他真的让我茅塞顿开，韦恩说的就是我，我就是喋喋不休、抱怨不停，所以我决定改变自己的生活态度，变成一只鹰。”

故事中的威林肯定是那种特别受顾客欢迎的司机，也正是顾客需要的司机。在企业中，同样需要这样的员工：他们不会像鸭子一样抱怨，而是像鹰一样在高空展翅翱翔。

日本管理学家川上真史在他的《改变公司的员工在哪里》一书中提出这样的问题：我们的企业到底需要什么样的员工？能够改变公司命运的人是什么样的呢？他给出了下面的答案：

（1）他们不把问题当问题，而把问题当课题；

（2）他们有勇气迈出第一步；

（3）他们能及时、准确地发射知识和信息；

（4）他们时刻张开天线，接收一切能为企业带来效益的资讯；

（5）他们能对企业的问题进行深入的分析、探讨，并解决问题；

（6）他们善于用自己的语言来表达观点、远见和计划。

用一句话概括，老板需要的员工必须能为企业创造价值。他们站在企业立场，及时为企业解决问题，并主动提出合理化建议。

>> 能为企业及时解决问题

作为员工，你不能解决问题，那企业请你来干什么呢？然而，在很多企业里，老板却不得不亲力亲为，去做下属做不好的事情。这不仅是下属的耻辱，更是企业的不幸。

1999年，美国第一大零售商凯玛特开始显露出走下坡路的迹象。在这之前有一个关于凯玛特的故事在广泛流传：

在1990年的凯玛特总结会上，一位经理认为自己犯了一个“错误”，他向坐在他身边的上司请示如何更正。这位上司不知道如何回

答，便向自己的上司请示：“我不知道，您看怎么办？”而上司的上司又转过身来，向他的上司请示。这样一个小小的问题，一直推到总经理帕金那里。帕金后来回忆说：“真是可笑，没有人积极思考解决问题的办法，而宁愿将问题一直推到最高领导那里。”

2002年1月22日，凯玛特正式申请破产保护。

与竭力寻找借口的员工不同，有些员工没有做好工作时会直接对老板说：“您看怎么办？”也许这种坦诚似乎比找借口好一些，但事实上，在老板听来，“您看怎么办”的潜台词就是“这是件麻烦的事情，还是您亲自介入并帮助我们解决吧”。

在企业的发展过程中，总会不可避免地遇到各种问题和困扰，所以，企业迫切需要的是那种能及时解决问题的人才。

在老板眼中，没有任何事情能够比一个员工处理和解决问题，更能表现出他不可替代的价值。一个经常为老板解决问题的人，肯定能最先得到老板的青睐和提拔。首先，他没有让问题延误，酿成大患；其次，他让老板非常省心省力，老板可以把精力集中到更重大的问题上。有了这样的员工，老板就少了很多后顾之忧。

老板聘用一个人，给他一个职位，给他与这个职位相应的权力，目的是为了让他完成与这个职位相应的工作，而不是让他在这个职位上无所事事。

“我能为公司做什么？”这应该是每一位员工从进公司起就该搞清楚的事情。你要主动地、积极地、创造性地把你的工作做得尽善尽美，然后才能获得“公司能给我什么”的报酬。

你应该明白你和老板的工作关系是这样的：是你执行老板分配的工作，而不是你安排老板的工作。工作中遇到林林总总的问题时，不要牢骚抱怨，而是要敢于面对和迎接。当周围的人们都喜欢找你解决问题时，你就取得了胜人一筹的优势，老板必然就会知道你是个良才。

第20节：抱怨不如改变(5)

>> 能积极地提出合理化建议

身为企业的一员，如果我们能积极主动地提出合理化建议，将对整个公司的发展产生十分积极的意义。

我们来看看企业需要的那种为企业发展提出合理建议的员工在哪里。

故事发生在美国鞋业大王——罗宾·维勒的工厂里。当时，罗宾的事业刚刚起步。为了在短时期内取得最好的效果，他组织了一个研究班子，制作了几种款式新颖的鞋子投放市场。结果订单纷至沓来，以至于工厂生产忙不过来。

为了解决这个问题，工厂招聘了一批生产鞋子的技工，但还是远远不够。这可怎么办，如果鞋子不能按期生产出来，工厂就不得不给客户一大笔钱作为赔偿。

于是，罗宾召集大家开会研究对策。主管们讲了很多办法，但都不行。这时候，一位年轻的小工举手要求发言。

“我认为，我们的根本问题不是要找更多的技工，其实不用这些技工也能解决问题。”

“为什么？”

“因为真正的问题是提高生产效率，增加技工只是手段之一。”

大多数人觉得他的话不着边际，但罗宾却很重视，鼓励他讲下去。

他怯生生地提出：“我们可以用机器来做鞋。”

这在当时可是从来没有过的事，立即引起大家的哄堂大笑：“孩子，用什么机器做鞋呀？你能制造这样的机器吗？”

小工面红耳赤地坐下去了，但是他的话却深深触动了罗宾，罗宾说：“这位小兄弟指出了我们的一个思想盲区：我们一直认为我们的问题是招更多的技工，但这位小兄弟却让我们看到了真正的问题是要提

高效率。尽管他不会制造机器，但他的思路很重要，因此，我要奖励他500美元。”

老板根据小工提出的新思路，立即组织专家研究生产鞋子的机器。4个月后，机器生产出来了，从此，世界进入了用机器生产鞋子的时代，罗宾·维勒也成为了美国著名的鞋业大王。

企业在发展过程中总是会不可避免地遇到许多问题，一旦发现公司内部存在一些问题、一些不利于公司发展的情况时，员工需要做的不是躲在角落里埋怨，而是应该站出来为公司提出能够解决问题和改善不良状况的合理化建议，这不仅是员工的权利，也是员工的义务。

>> 时时处处站在公司立场

有一句话说得好：“今天的成就是昨天的积累，明天的成功则有赖于今天的努力。”把工作和自己的事业联系起来，对公司负责，时刻站在企业立场，你就能容忍工作中的压力和单调，减少抱怨，觉得自己所从事的是一份有价值、有意义的工作，并且从中可以感受到使命感和成就感。如此，晋升、加薪也是指日可待的事情，你也终将成为企业里最需要的员工。

阿基勃特是美国标准石油公司的一名普通职员，他无论在什么场合中签名，都不忘附加上公司的一句宣传语——“每桶4美元的标准石油”。时间长了，同事朋友们干脆给他取了个“每桶4美元”的外号，他的真名反而没人再叫了。

公司董事长洛克菲勒听说了此事，便叫来阿基勃特，问他：“别人用‘每桶4美元’的外号叫你，你为什么不生气呢？”阿基勃特答道：“‘每桶4美元’不正是我们公司的宣传语吗？别人叫我一次，就是替公司免费做了一次宣传，我为什么要生气呢？”

洛克菲勒感叹道：“时时处处都不忘为公司做宣传，我们需要的正是这样的员工。”

5年后，洛克菲勒卸下董事长一职，阿基勃特成为标准石油公司的下一任董事长，他得到升迁的重要原因之一就是：他能站在公司的立

场，坚持不懈地为公司做宣传。

第21节：抱怨不如改变(6)

阿基勃特之所以成功，归根究底，是因为他内心对公司的归宿感和责任感，那是人类美好的人格在闪闪发光。因为，只有从公司立场出发的人，才能够发自内心地对待自己的工作，从一点一滴的小事到举足轻重的抉择，都责无旁贷地全身心投入，以此作为对公司的报答。

正因为如此，越是明智的员工就越不会抱怨，越珍惜公司给予自己的一切，时刻站在公司的立场上，想公司之所想，急公司之所急。这样的人，无论在哪里，都是最受欢迎的。

3. 能力有提升，薪水才上涨

能力有提升，薪水才会涨。能力提升得越快越大，薪水就涨得越快越高。

当你不断主动去提升自己的能力，为企业创造更高的效益，就会领到更高的薪水。

是否能获得加薪，是否有希望被提拔，表面上看决定权操控在老板手上，但归根到底还是在于你自己！

在职场中，类似于下面这样的抱怨，我们并不陌生：

“老板真抠门，才给我发这么一点工资。”

“公司给我的钱太少啦，我才不愿意多干呢。”

“老板怎么只给我这么些薪水？如果他能多给我一些，我一定会努力工作的。”

“为什么公司给某某涨了那么多钱，我的工资还在原地踏步？”

“凭什么谁谁谁能领那么多薪水奖金，我却那么少。我比他进公司早好几年呢！没有功劳也有苦劳啊！”

……

这些抱怨看起来似乎很值得同情，然而，稍加分析我们就会发现，这些员工涨不了工资，根本原因不在公司和老板身上，而在于他

们自己。事实上，老板是否愿意给一名员工加薪，取决于该名员工的能力是否有所提升，对公司的效益是否做出了较大的贡献。

其实，很多抱怨薪水一直在原地踏步的员工，就像一个懒汉站在被自己荒芜了的庄稼地旁边，喋喋不休地抱怨："土地呀土地，你为什么不给我一个好的收成呢？如果你现在长出很多的粮食，我就给你松土、播种、施肥、除草、捉虫。"殊不知，如果不在春天给土地松土，然后播种、施肥、除草、捉虫，到了秋天，收获的就只能是荒芜！

能力有提升，薪水才会涨。能力提升得越快越大，薪水涨得就越快越高。

抱怨不如改变。当你能不断地主动去提升自己的能力后，也许你会发现，"薪水不涨"原来只是杞人忧天！

>> 抱怨和牢骚不能带来能力的提升

"老板真不够意思，我跟着他干了几年啦，工资还没有涨过！这样工作下去，实在太没劲了，我真不想干了！"一位年轻人怒气冲冲地把自己对老板的怨言一股脑儿地说给自己的哥哥听。

哥哥静静地听着弟弟的抱怨，充满关心地看着他，一直等到他诉说了一大通后，才平静地对他说："我觉得你现在已经养成了抱怨的坏习惯，这对于你的成长很是不利。如果你保持这样的心态，即使不在这里干了，你到别的公司，还是会遇到现在的问题！你唯一应该改变的是自己的心态，不断地提升自己的能力，而不是一味地抱怨和挑剔公司！"

哥哥的话，对年轻人犹如当头棒喝，年轻人陷入了沉思。是啊，如果总是抱怨公司给自己的钱太少，却没有反省为什么老板不给自己涨工资，那么，即使换一百份工作，薪水又能涨到哪里去呢？

于是，他从此开始改变自己，努力把现在的工作干好，不断地提升自己的能力。就这样，通过自己一步一个脚印的努力，他越来越受到公司的重用，薪水也不断地上涨。

第22节：抱怨不如改变(7)

后来，这位年轻人离开公司，自主创业，成为了享誉世界的著名企业家。他的名字叫稻盛和夫，日本高科技时代最著名的企业领袖，被世人称为“经营之神”。

能力有提升，薪水才会涨。稻盛和夫从抱怨到改变的事迹启示我们，获得涨薪的正确办法并不是抱怨，也不是牢骚，而是转变自己的心态，不断地提升自己的能力。

那么，怎么样做才算是真正的“能力提升”呢?

首先，需要特别注意的是，“能力提升”不仅仅是我们通常理解的专业能力的提高，而是有着更深刻和宽广的内涵。本质上，“能力提升”有以下四层内涵：

第一层含义：多付出。当一名员工化“被动听命”为“主动做事”，并且乐意去做分外的工作，为企业多付出的时候，其能力就开始提升了。

第二层含义：有事业心。当一名员工能视工作为事业，努力让工作尽善尽美时，其能力又提升到了一个新的台阶。

第三层含义：更专业。当一名员工能不断地主动学习、钻研和实践本职工作，使自己的专业能力不断提升，这时我们可以说该员工的能力获得了提升。

第四层含义：能创新。当一名员工能通过创新，为企业创造更多的效益时，其能力的提升又到了更高的境界。

上述四个层次，是一种从低到高的递进逻辑，其提升的难度也是一种由易到难的递增。

总之，任何一名员工，如果能够达到上述四个层次中的任何一个，都可以说是“能力提升”了。换言之，一名员工欲使自己的“能力提升”，就应该朝着这四个层次努力。

>> 愿意多付出，才更容易收获

与其抱怨，不如努力提升自己的能力，这才是让自己薪水不断上涨的最好途径。

提升能力，最容易做到的是和“抱怨”说再见，让自己从一个被动听命行事的人，转变为主动思考做事的人。如果你还能经常做一些分外的事，那么，你很快就会被上司关注，并给他们留下良好的印象。

约翰·马克斯韦尔大学刚毕业，就进入到了纽约的一家出版社工作，担任编辑工作。他的文笔很好，而且工作非常认真，从而博得了上司和同事们的一致好评。不过，出版社提供给新员工的薪水却比较低。工作了一段时间之后，薪水还是没有涨，于是，新员工里就有人抱怨道：“原以为进入这家出版社能领到很好的薪水和福利，没想到薪水那么少！更气愤的是，都快一年了，社里都没有给我们涨工资的意思。”

不过，约翰·马克斯韦尔并没有参与到这种私下里的抱怨之中。他只是埋头苦干，任劳任怨。因此，有人就笑他傻，领那么点工资，还那么卖命地去工作。但他每次都只是微微一笑，然后又投入到勤奋的工作中去。

当时，出版社正在进行一系列图书的编辑工作，每个人都被分配了不少任务，因此个个忙得不可开交。然而，出版社领导并没有增加人手的打算，所以编辑部的人也会被派往发行部去帮忙。不但新员工，就连老员工也对这个决定很不满。结果，整个编辑部只有约翰·马克斯韦尔很乐意地接受了领导的指派，其他人都是去了一两次就开始找借口躲避不去了。

有人偷偷地问约翰：“你整天被指派来指派去地干那么多活，却领那么点薪水，你不觉得太亏吗？要是我，早就不干了！”

约翰哈哈一笑，然后回答说：“愿意多付出，才更容易收获。我觉得多做事对我的成长只有好处，没有坏处。”

第23节：抱怨不如改变(8)

两年过去后，和约翰一起进来的新员工，有的已经被辞退了，有的虽然还在编辑部里，但薪水待遇并没有提升多少。而约翰呢？他的薪水已经提升了20倍，并且担任了第五编辑室的负责人。

十年后，他离开了这家出版社，成立了自己的出版公司。再后来，约翰·马克斯韦尔成为了纽约著名的出版家。

与其抱怨，不如改变。当你主动地多付出和多做分外之事时，你就已经走上了职业发展的快车道。

>> 事业心越强，能力提升得越快

你为公司多做出的每一点付出，都是你迅速提升能力的机会。如果这样的机会不常有，而你又想不断地、更快地提升自己的能力，又该怎么办呢？不妨向博恩·崔西学习吧。

博恩·崔西是美国家喻户晓的成功学大师、亿万富翁。有人向他请教成功之道时，他讲到了自己年轻时的经历。他认为："要成功，就必须不断提升自己的能力。事业心越强，能力提升得越快。"

在他二十出头的年龄时，他还只是美国一家大型企业里的最基层员工，属于"螺丝钉"式的小人物。那时候，他在一个狭小的办公室里工作，被安排在屋子的最里面办公，只有一张桌子和一把椅子，没有电脑。每天，他从早忙到晚，处理的只是一些鸡毛蒜皮的小事情。当然，他完全胜任了这些事情，然后他就向上司抱怨："我是一个干大事的人，这些鸡毛蒜皮的小事常常让我有一种挫败感，我认为我的价值没有得到充分的利用。"但上司对他说："这我管不着，你要有怨言，就去找老板。"

年轻的博恩·崔西果真找到了公司的老板，向他说："老板您好！现在安排给我的工作，我完全能胜任，我希望能获得更多的机会，去完成更多的任务，去承担更多的责任，可以吗？"

面对事业心这么强的下属，老板内心里欣慰不已。不过，老板表面上不动声色，只是让他回去。

一周之后，博恩的工作还是原来那些事。于是，他又找到了老板，再次表达了自己愿意承担更多责任的想法。就这样，一个月之后，老板终于找到了他，对他说："博恩，我准备在你的本职工作之外，安排一些别的事情让你干，你愿意吗？"博恩自然满心欢喜，马上答应了。

从此，博恩不断地要求老板和上司给自己更多、更有难度的任务，并且总是能提前保质保量地把任务完成。当然，有时候为了完成这些任务，他经常要加班加点工作到深夜。但这些都是很值得的，因为每一次他出色地完成任务时，老板都对他赞赏有加。

很快，博恩就获得了老板的认可和青睐，于是，他所接手的项目越来越多、越来越大，职位和薪酬也越来越高。

博恩·崔西的这段经历告诉我们，当你不断地激发自己的事业心时，你就能让自己的能力如火箭般上升。要知道，人的能力都是在不断的挑战中获得提升的。当你能不断地挑战困难并最终战胜困难，你的能力又将跃上新的台阶。

>> 创造更多的效益，才能领到更高的薪水

态度决定成就，效益决定收益。有些人总是抱怨待遇低、薪水少，却没有自问："我到底为公司创造了多少效益？"

事实上，只有你为企业创造财富，企业才会给你高薪；只有你为企业创造机会，企业才会给你机会！

2006年，香港"十大打工皇帝"出炉，李嘉诚的得力干将、和黄董事总经理霍建宁以1.3亿港元的年收入蝉联"王中王"。李嘉诚的大儿子李泽钜以年收入9200万港元排在第二。从1997年开始，霍建宁一直是香港的打工皇帝。

第24节：抱怨不如改变(9)

李嘉诚为什么每年都提供霍建宁那么高的报酬呢？因为一直以来，霍建宁为李嘉诚的企业屡创佳绩。

1979年加入长实的霍建宁，是李嘉诚亲手栽培的良将。他凭着自己在金融财务方面的才干和踏实的工作作风，一路晋升。1984年升为和黄执行董事，1985年任长实董事，1993年登上和黄董事总经理之位。当时有人说，霍建宁接下了一个“烫手的山芋”，因为和黄在20世纪80年代后期受海外业务亏损拖累，令股价长期处于偏低水平。霍建宁接手后，不断改组，通过收购合并，成功地将业务由亏转盈。其后，他趁赫斯基石油表现优异，顺势在加拿大借壳上市，令集团从中获特殊盈利65亿港元。

1999年底，霍建宁将Orange转售，成功替集团赚取了超过1600亿港元的盈利，创出神话。李嘉诚的事业不断发展壮大，霍建宁功不可没，李嘉诚也给予了霍建宁惊人的回报。

只有你为企业创造出财富，企业才能给你提供财富。企业要盈利，就必定会重用那些能够为企业创造利润的员工。同时，企业也会给予那些创造出优异业绩的员工最优厚的回报。

是否能获得加薪，是否有希望被提拔，虽然表面看来决定权操控在老板手上，但归根到底还是在于你自己！

如果你想领到更高的薪水，就必须化抱怨为改变，让自己付出更多，并不断激发自己的事业心。如果在此基础上，你还能不断地提升自己的专业能力，并学以致用，开放你的思路，为企业创造更高的效益，你的前途和“钱”途都必将越来越光明。

4. 不要抱怨不公平，

是你还不够努力

在抱怨之前，不妨先问问自己：自己是否足够努力了？须知，尽心尽力才能尽善尽美。不是别人对你不公平，而是你不够努力。想得

到自己理想中的公平，最好的方法就是：用努力改变现状，用事实证明自己，用能力创造公平。

美国著名的《时代周刊》总编查尔斯在一开始时是一个周薪6美元的《论坛报》的责任编辑，可是他为什么后来能够取得这么大的成就呢?

我们可以从他日记中的几句话找到原因：

“为了收获成功的机会，我必须比其他人更努力地工作。当我的伙伴们在剧院时，我必须在房间里；当他们在熟睡时，我必须在学习。”他坚持每天工作13~14个小时，正是这种努力使他获得成功。

著名投资专家约翰·坦普尔顿通过大量的观察研究，得出了一条很重要的结论：“取得突出成就的人与取得中等成就的人几乎做了同样多的工作，前者仅仅是多做了一分努力，却取得了与后者有天壤之别的成就。”

陈安之也说过：“我发现一个人之所以成功，是因为他行动的次数比别人多。我发现我之所以在30岁之内创造出非常惊人的绩效，是因为我行动的次数比任何人都要多。”

在工作上，遇到一些不公平的事情是正常的，也是暂时的。如果我们经常把不满、不幸的事挂在嘴边，认为是命运在跟自己过不去，过分强调外在因素，而没有从自身查找原因，就会陷入抱怨的深渊，看不到成功的阳光。

很多时候，我们应该检视一下自己是不是足够努力，是不是尽了全力，而不是一味地抱怨自己缺少成功的机会。

世界是平的，社会是通的，但是职场不会是绝对公平的。工资少、环境差、任务重、压力大、经常加班、没有奖金、缺少福利……这些问题也许存在，但这不能成为我们对工作失去热情的借口和原因。

第25节：抱怨不如改变(10)

其实，这个社会很公平，关键在于你自己有没有做到足够好、尽到全部力。如果你能化抱怨为学习的动力，用时间磨炼自己，用努力改变自己，用事实证明自己，让自己成长起来，终将能够创造出你理想中的公平。

>> 遭遇不公时，先从自身找问题

有一个年轻人，刚刚工作两年就换了四五个单位。一次，他闷闷不乐地去找他的大学同学喝酒，诉说自己得不到老板的重视，什么培训的机会都轮不到他，自己做了很多事但是并没有什么实际性的回报，他对那份工作一点兴趣也没有了，想辞职另找一份工作。大学同学没有直接说什么，而是给他讲了一个故事：

一只乌鸦打算飞往南方，途中遇到一只鸽子，一起停在树上休息。鸽子问乌鸦："你这么辛苦，要飞到什么地方去？为什么要离开这里？"乌鸦叹了口气，愤愤不平地说："其实我不想离开，可是这里的居民都不喜欢我的叫声，他们看到我就撵，有些人还用石子打我，所以我想飞到别的地方去。"鸽子好心地说："别白费力气了。如果你不改变你的声音，飞到哪里都不会受欢迎的。"

听完这个故事后，那个年轻人涨红了脸，好像明白了大学同学的意思。

连现在的工作都做不好，换个地方就能做好？有的人总说自己怀才不遇，那你觉得你有"打工皇帝"唐骏那种才华吗？如果你在这家小公司都当不了部门主管，你去别的大公司就能大出风头吗？你只是抱怨工作中的各种不公平，那么有没想到是不是自己努力得不够？平心静气地正视自己，客观地反省自己，才是增强职场生存实力的重要途径。

>> 你是公司最勤奋的员工吗？

1994年，唐骏加入微软，微软当时有12000人，而他只是一个普通的软件工程师。他和微软上万名工程师一样，年薪数万美元。一直努力工作的唐骏，将这个良好习惯带进了微软。当时的微软，正在全球范围内推广Windows操作系统，各国语言不同，许多源代码都需要在英文版基础上重新改写，微软为此组建了300多人的开发团队。即便如此，其中文版产品依然要在英文版之后推迟大半年才能上市。

进入微软几个月的唐骏，暗自决定要改变这种事倍功半的状态，就利用业余时间在家里重新设计软件架构，编写了几万行代码，自己检验成功之后，拿到了老板面前。唐骏的方案被微软总部接纳，三百人的翻译团队压缩成数十人，唐骏也在进入微软一年之后快速升迁为“开发经理”，薪酬自然是水涨船高。

虽然只是程序员，但你还是要为老板着想，发现了问题，并不是向老板提出来就够了，最好是先调查，带着解决方案去找老板。没有一位老板会不喜欢唐骏这样的员工。

1997年底，微软开始将发展的眼光投向中国，已经任微软Windows NT开发部门高级经理的唐骏主动请缨，回到中国创办大中国区技术支持中心。3个月后，技术中心开始运转。6个月后，技术中心各项运营指标已位居微软全球五大技术支持中心之首，唐骏荣获比尔·盖茨总裁杰出奖。这是微软公司内部的最高荣誉。

“简单＋勤奋”是唐骏的座右铭。他在接受媒体采访，谈论职场生存之道时说：“现在的大学生进入企业就开始抱怨，我刚来微软的时候也发现微软有很多问题，但是我没有抱怨，而是利用晚上和周末的时间研究，最后才有多语言引擎的出现。在任何时期、阶段，勤奋是可以弥补不足的。”

第26节：抱怨不如改变(11)

作为员工，我们可以反思一下：为什么唐骏一个普通的软件工程师，7年时间就可以成为中国区总裁？这在微软历史上没有过，在中国的外企也没有过。难道是聪明吗？以唐骏的话说就是："我不是一个聪明的人，但是你看不出来的是我几年、几十年如一日的勤奋。我没有其他秘密，只有靠勤奋。勤奋在一个人的职业生涯中比什么都重要。"

作为中国的"打工皇帝"、无数员工的榜样，唐骏一再强调勤奋和努力的重要性，是极具指导意义的。如果你觉得自己很努力和勤奋了，那么就问问你自己："我是否勤奋和努力得感动了别人，甚至是感动了自己呢？"

>> 我们还不够努力，所以我们拿不到100万

在一家著名房地产公司的培训课上，年薪100万的销售总监并没有给新招来的员工讲什么枯燥的理论知识，而是开门见山地问："你们知道我为什么可以拿100万年薪吗？"

这个敏感的话题显然抓住了大家的兴趣，他们开始窃窃私语。

"没有关系，你们尽管大胆地把你们认为可能的理由说出来。"销售总监鼓励道。

"因为你学历高！"

"我只有小学的学历。"

"因为你和公司的老总是亲戚。"

"我并不知道他的妻子是谁。"

"因为你有销售的天分。"

销售总监仍然摇了摇头。

……

学员们把想到的一切理由都说了，仍然没有说中。他们怀疑总监是在和他们开玩笑。

看见学员们满脸的疑团，这位总监说起了自己的故事：

“我来北京的时候只有18岁。我们家是我们那个村子里面最穷的，因为我的父亲很早就去世了。我们读不起书，只能读到小学。那时候，村里面的人都嘲笑我没有钱娶媳妇。说来好笑，我就是为了这句话才跑到北京来的。我发誓我一定要赚足够的钱娶一个媳妇回去给他们看看。刚来这家公司的时候，规模还很小。我给他们免费发了三个月的传单，联系了一家客户才被录取的。做销售的，口齿要伶俐，但我当时的普通话很不好，曾经好几个客户因为没有听清楚我说的话，误解了我的意思，导致谈判失败。

“为了练好普通话，我找来小学课本，把汉语拼音重学了一遍，力求发音准确。普通话练好以后，我开始练胆子，你们知道的，胆大是销售人员必须具备的一项心理素质。我专门跑到人多的地方，大声地喊出自己的名字，并说自己一定要成功，一定会成功。周围的人都以为我是疯子，如果换作我，我也会这么想的，但我顾不得那么多了。渐渐地，我胆子也有了，但还缺乏经验。

“于是，我跑到图书大厦买来所有关于销售的书籍，一本一本地读。在客户方面，我的同事有的很轻松地就可以签下一笔业务，而我往往要联系几十个客户才能成功地签到一笔业务。为了谈判成功，我想尽办法获取客户的详细资料，有一次竟然遭到客户的殴打，说我窃取他的隐私……所以，我能有今天，是我付出了比别人多十倍的努力而换来的。我年薪拿一百万，靠的就是两个字：努力！”

销售总监的故事讲完了，台下响起了一片热烈的掌声。

我们往往以为自己很努力了，其实我们还不够努力，所以我们没有成功。看看这位销售总监，扪心自问一下，我们有他那样努力吗？没有的话，就不要想着年薪百万。鲜花和掌声从来不会光顾懒惰的人，超人的成就往往是付出了比常人多数十倍的努力换来的。

第27节：抱怨不如改变(12)

著名的伯爵表公司的理念是：“永远要做得比要求的更好。”这绝对是真理。

5. 不要抱怨怀才不遇，

只要是金子终会发光

你要先有真正的“才”，方能让人“遇”；你想卓尔不群，必须具备鹤立鸡群的资本。优秀的员工，必定是经历了从“沙子”到“珍珠”的辛苦打磨，经历了从“种子”到“金子”的长期飞跃，最后才能光芒四射！

在别人眼里，英国亿万富翁斯考特·亚历山大过着这样的生活：购置大量价值不菲的名车豪宅；为了保证自己青春永驻，每年不惜耗费10万英镑注射荷尔蒙；甚至一掷300万英镑，将保加利亚一个人口约一千人的小镇购入囊中，再以自己的名字为小镇命名。

但他背后的故事，又有多少人知道呢?

斯考特·亚历山大原本是法律专业的学生，大学毕业后，却阴差阳错地当上了健身教练。在常人看来，律师行业前途光明，借助一两个案件就能轻松上位，名利双收。放弃大有可为的律师，却做起健身教练，这应该称得上“怀才不遇”。

不过，斯考特·亚历山大丝毫没有抱怨，而是心甘情愿地接受现实，并以此为事业，不断积累人脉和经验。正是这些经历，使他成为亿万富翁。

有一位不停抱怨、最后一无所成的员工这样感叹：如果能以对待孩子的耐心来对待工作，以对待婚姻的慎重来选择去留，也许事业会是另外一番样子。

的确，除非是个别专才没有用对地方，才造成真正意义上的“怀才不遇”，而我们大多数人感慨“怀才不遇”，仅仅是自我陶醉而已。要适应企业，而不是让企业适应你；要适应工作，而不是让工作适应你；

要适应同事，而不是让同事适应你。因此，与其牢骚满腹，整天叫喊怀才不遇，抱怨个没完没了，不如改变自己，适应环境。

唯一蝉联三次世界冠军的天才教练蓝柏第曾经说过："任何一位顶天立地、有所作为的人，不管怎样，最后他的内心一定会感谢刻苦的工作与训练，他一定会衷心向往这样的机会。"的确，世界上没有一件有价值的东西不是通过辛勤劳动而获得的。机遇是为有准备的员工提供的。

有一个自称"全才"的年轻人，毕业以后屡次碰壁，一直找不到理想的工作。多次的失败让他伤心绝望，他觉得没有"伯乐"来赏识他这匹"千里马"。痛苦绝望之下，他来到大海边，打算就此结束自己的生命。在他正要自杀的时候，有一位路过此地的老人看见了，救了他。老人问他为什么要走绝路，年轻人说自己得不到别人和社会的承认，没有人欣赏并且重用他……

老人从脚下的沙滩上捡起一粒沙子，让年轻人看了看，然后就随便地扔在了地上，对年轻人说："请你把我刚才扔在地上的那粒沙子捡起来。""这根本不可能！"年轻人说。老人没有说话，从自己的口袋里掏出一颗晶莹剔透的珍珠，也是随便地扔在了地上，然后对年轻人说："你能不能把这颗珍珠捡起来呢？""当然可以！""那你明白了吗？你应该知道，现在你还不是一颗珍珠，所以你不能苛求别人立即承认你。如果要别人承认，那你就要想办法使自己成为一颗珍珠才行。"年轻人蹙眉低首，一时无语。

这个故事对于企业里的员工有这样的启发：

你现在可能还只是普通的"沙子"，而不是价值连城的"珍珠"。忍受不了打击和挫折，承受不住忽视和平淡，就很难达到辉煌。优秀的员工必定经历了从"沙子"到"珍珠"的辛苦打磨，经历了"种子"到"金子"的长期飞跃，最后才能光芒四射！

第28节：抱怨不如改变(13)

>> 要当“金子”，先当“种子”

通用集团人力资源负责人曾经这样说：“我们在分析应征者能不能适合某项工作时，经常要考虑他对目前工作的态度。如果他认为自己的工作很重要，我们就会留下很深的印象，即使他对目前的工作不满也没有关系。为什么呢？这个道理很简单，如果他认为他目前的工作很重要，他对下一项工作也可能抱着‘我以工作成就为荣’的态度。我们发现，一个人的工作态度跟他的工作效率确实有很密切的关系。”

2005年6月6日，中央电视台著名主持人王小丫，做客北师大英东学术会堂。她用自己的切身经历，为即将走上工作岗位或者面临就业选择的大学生们上了一堂生动的职场之课。

她就读于四川大学经济系，毕业后被分到一家经济类报社当记者。可是她万万没有想到，报社领导把她分配到通联部去抄信封。整整3个月，她都是与信封为伴。

当时她感到很失望，甚至是绝望，大学毕业怎么就干这个谁都能干的写信封工作啊？虽然一时有些想不通，可是她照样好好干。3个月之后，她写信封写得又快又好，一个人能够完成3个人的工作量。

领导看她表现十分突出，就主动地问：“想不想干点其他工作？”

从此以后，她先后成了文摘版、理论版和副刊的编辑……

王小丫回顾自己的第一份工作时深有感触地说：“如果你拥有一份工作，那就不错了；如果你拥有一份工作，而且还很喜欢，那你已经很幸运了；如果你拥有一份工作，它又能让你生存，而且又是你所喜欢的，那你已经很幸福了。”

成功者的成功总是有很多的相似之处，香港行政特区首任行政长官董建华的第一份工作也是经历了“先当种子再当金子”的考验。

董建华的父亲董浩云是香港鼎鼎有名的“船王”。董建华大学毕业后，舆论认为董浩云肯定会安排儿子去美国继续深造，或回香港在董

家的海运王国执掌要职，为自己分担经营管理上的压力。然而出乎人们意料的是，董浩云却要董建华到美国去打工——到通用汽车公司最基层去当一名普通职员。

董浩云问："儿子，你能明白我为什么要让你进'通用'吗？"

董建华回答："我明白，因为'通用'是全球最大的汽车公司，其总裁阿尔弗德雷·斯隆创立的现代企业管理原则，我想也肯定适用于我们这个国际型的航运企业。我相信，我在'通用'可以学到许多东西。"

董浩云虽然点头同意儿子的陈述，但仍然觉得他理解不深。董浩云说："我并不怀疑你是一个有理想的人，但我担心你的刻苦精神不够。你不要觉得自己有依靠，你必须主动去找苦吃，磨炼自己的意志，接受生活的挑战，所以你必须全面锻炼自己，从最底层做起。只有先当好一名普通的职员，今后才可能明白应该怎样对待你的下属。在这以后，你才能充分学习到别人的经验，为将来开创新的事业打下良好的基础。"

董建华听从父亲的安排，在美国勤勤恳恳干了4年。

只有经历了，才会更成熟。谁都想当一块放在地面上让人发现的"金子"，问题是，想要被人发掘、发现，必须先像"种子"一样在地下默默生长，直到破土而出！

>> 金子是锻造出来的，人才是打造出来的

著名的台塑集团对于新招聘的员工都有一个要求，那就是首先必须接受为期3天的职前训练，紧接着的就是充满挑战性、为期6个月的"轮班训练"。受训人员必须从操作、打包、搬运、保养等最基层的工作做起。

大专院校的毕业生，不论学的是何种专业，也不论将来做何种工作，更不论他是谁的儿子，一律要参加轮班训练。在6个月的训练期间，他们将被派到泰山、彰化、宜兰、高雄等厂区，直接到生产的第一线，实际参与轮班的生产作业。王永庆说："大专新进人员未来都要担任公司干部，如果没有利用新进这段时期好好训练，熟悉一线工

作，将来升为干部必然不懂，但已经没有机会再从基层做起。根基不稳，必定影响将来的发展。对公司有无贡献尚为其次，对他个人的损失可就太大了。无论对公司利益也好，为爱惜人才、培育人才也好，都应该在他们进入公司的时候，给予从基层做起的机会，实地到现场参与轮班工作，切实了解现场基层工作的内容。”

轮班训练的过程中，受训人员除了参加生产作业，其他诸如打包产品、搬运物料、保养机械等都要去做，而且也必须和一般的作业员一样，轮着上日班、夜班。同时，每个月还要提出心得报告，由主管辅导考核。6个月训练期满后，再由总管理处派主考官到各厂区举办期满考试，成绩合格者才正式任用。只要受训人员到过某一部门，他就必须熟练掌握这一部门的工作技能，不然被主考官考倒了，部门主管也要连带受责备。

轮班训练是很辛苦的，训练的目的主要在于考验新进员工吃苦耐劳的精神，磨炼他们的意志，端正他们的工作态度。

曾经有人问王永庆，成功最重要的因素是什么？他回答说：“刻苦耐劳。”

王永庆还说过这样的话：“年轻人在企业界，只要努力，一年可得其要领，而三年有成。”可见，作为企业中的员工，我们必须懂得：黄金是千锤百炼锻造出来的，人才是刻苦耐劳打造出来的。你想成为企业重视、重用的重要人才吗？那就接受艰苦的锻炼吧。

第29节：少抱怨公司,多理解老板(1)

少抱怨公司,多理解老板

进入一家公司，我们就应该与公司同呼吸、共发展，因为我们与公司有着共同的目标和共同的利益。路有坎坷不平，公司和员工的磨合与发展，也必定不会一帆风顺，总有一些摩擦和矛盾。这时，我们应该少抱怨，学会换位思考，多理解公司和老板。对于有志于成就一番事业的员工来说，想公司之所想，急公司之所急，就会让自己更成功！

1. 公司就是你的船

这个世界并不缺少能力超群的人，但最缺少能与公司共命运的人。只有与公司共患难，才可能与公司同成长。事实上，最令人陶醉的成就，是与公司同舟共济、历经艰难取得的成就。

在市场海洋里，公司就像是一条船。无论是老板还是员工，一旦踏上这条船，他们的命运就紧密地联系在一起了，他们有着共同的方向、共同的目的地，船的命运就是所有人的命运。

本福尔德号是美国海军一艘价值10亿美元的导弹驱逐舰，装备着最现代化的导弹系统，它的雷达甚至可以精确追踪到80千米外一个海鸟大小的目标，而它的时速也达到了惊人的55千米/小时。尽管这是世界一流的军舰，但船上的水兵士气消沉，很多人都想赶紧退役，早日离开这个地方。

但是，两年以后，这种情况彻底发生了改变，全体官兵上下一心，整个团队士气高昂。本福尔德号变成了美国海军的一艘王牌驱逐舰。

船长迈克尔·阿伯拉肖夫用什么魔法使得本福尔德号发生了翻天覆地的变化呢?

当上舰长之后，阿伯拉肖夫立刻意识到了，要想改变这种情况，他必须首先改进自己的管理水平。在短短的二十几个月里，阿伯拉肖

夫为美国海军造就了一支充满自信、同舟共济而且极富责任心的团队。在这个过程当中，他最常用的口号就是：这是你的船！

第30节：少抱怨公司,多理解老板(2)

阿伯拉肖夫对士兵说："这是你的船，所以你要对它负责，你要让它变成最好的，你要与这艘船共命运，你要与这艘船上的所有人共命运。所有属于你的事，你都要自己来决定，你必须对自己的行为负责！"

从那以后，"这是你的船"就成了本福尔德号的口号，所有水兵都认为管理好本福尔德号就是自己的职责所在。在这种主人翁精神的感召下，船上所有成员都尽心尽力地做好每一项工作，努力把本福尔德号打造成最好的船。

对于员工来说，公司就是你的船，一荣俱荣，一损俱损。日本著名企业家松下幸之助说："我的员工要像企业家那样思考，不能只像个被雇来干活的人。"一个员工，只有把公司当成一条与自己命运息息相关的船，像企业家一样思考、工作，才能提升自己的能力，打造过人的业绩。

>> 公司的效益决定员工的利益

企业和员工是一个共同体，员工的利益与公司的效益息息相关。企业的成长，要依靠员工的成长来实现；员工的成长又要依靠企业这个平台。正所谓：企业兴，员工兴；企业衰，员工衰。当企业衰落时，一个部门经理可能只能拿到10万，当企业兴盛时，同样一个部门经理可能收入100万！

如果把员工比喻为一粒种子，那么公司则是培育这粒种子的沃土；如果公司是船，那么员工就是承载这只船的水，没有员工的努力与支持，公司的发展与辉煌无从谈起。所以，公司与员工实现的是一种"双赢模式"。

1999年3月，马云决定回到杭州重新创业。

回去时，当初从杭州跟到北京的6个人一个不少，加上其他人一共18个人。当时马云只给他们3天时间考虑，回去的条件是每月只有500

元工资，在加拿大MBA毕业的也一视同仁。而这些人在外经贸部要名有名，要利有利。与此同时，各大互联网公司正好在招兵买马，但他们都跟着马云回到了杭州，大家把各自口袋里的钱掏出来，凑了50万元，开始创办阿里巴巴网站。

当时，他们没有办公室，就在马云家办公，把自己封闭在房间里，埋头苦干，每天工作16~18个小时。

苦到尽头了，甜头终于来了。2007年11月6日，阿里巴巴在香港上市。为了这一天，有人等待了12年，有人等待了8年，还有很多人没有等到这一天。

阿里巴巴创业时，天下IT精英蜂拥而至。其中不少人是为了阿里巴巴的上市，这些人中的大部分没有等到这一天，他们或是在阿里巴巴的冬天逃走了，或是在阿里巴巴大裁员时被裁掉了。

马云和他的“十八罗汉”以及阿里巴巴团队中的骨干，他们不是为了上市、为了股份而来的，他们是为了“做一家伟大的公司”的理想欣然而至。刚开始的18个人中，有做到总裁级的孙彤宇，也有还是经理的麻长炜，但没有任何一个人从阿里巴巴流失。

阿里巴巴的成功上市，最高兴的恐怕是阿里巴巴的骨干创业者和员工。阿里巴巴上市造就的千万富翁就有千人之多。阿里巴巴集团旗下5家全资子公司（阿里巴巴、淘宝、支付宝、中国雅虎和阿里软件）的高管都成了百万富翁甚至亿万富翁。这是中国互联网企业历史上从未有过的面积最广泛、数量最巨大的造富运动。

当年跟着马云艰苦拼杀的阿里巴巴创业者们得到了超乎想象的回报。在创业初期，马云给他们的允诺是：“阿里巴巴一旦成为上市公司，我们每一个人所付出的所有代价都会得到回报。”马云当年的允诺超值兑现了，但别忘了马云当年最先给他们的允诺是“一天12个小时的苦活、不到2000元的低工资、苦难、屈辱和不被理解”。

第31节：少抱怨公司,多理解老板(3)

如果没有阿里巴巴的完美团队，相信阿里巴巴的今天绝对不会如此美好。从某种程度上来说，是整个团队的不离不弃、团结合作成就了阿里巴巴，而阿里巴巴的壮大也成就了员工。

只有与公司同患难，才可能与公司同成长。最令人陶醉的成就，是与公司一起同舟共济、历经艰难取得的成就。如果你能敬业负责，与公司一起同舟共济，那么你得到的回报必定丰厚无比。

>> 做一名敬业的船员

企业就是在惊涛骇浪中航行的船，老板是船长，你是船员，每一个人的生命和利益都紧密地联系在一起。在企业大船航行的时候，你要做一名敬业的船员，与老板风雨同舟，齐心协力，才能使船安全到达目的地。

在工作中，许多时候并非能力决定成就，而是态度决定成败。同样学历的人做同样的工作，若干年后，有的人脱颖而出走向高层，而多数人却碌碌无为，其中的差别究竟在哪里?

其中最大的差别莫过于工作态度。庸庸碌碌者多是抱着“当一天和尚撞一天钟”的心态对待工作，不求无功，但求无过，甚至有的人明明是“和尚”，却连钟都不去撞，如果这种人日后还能成功的话，那岂不是滑天下之大稽?

近来，对企业用人需求的调查结果表明：工作态度是企业选择人才时优先考虑的条件，对企业忠诚和工作积极主动的人是企业最欢迎的人。

最佳的工作态度莫过于敬业。敬业，就是把握自己的生存权。搜狐公司总经理张朝阳说：“我们公司聘人的标准是敬业，当然，辞退的原因也是敬业。我认为，一个人的工作是他生存的基本权利，有没有权利在这个世界上生存，要看他能不能认真地对待工作。能力不是主要的，能力差一点，只要有敬业精神，能力会提高的。如果一个人本

职工作做不好，那么做其他事情都没有可信度。认真做好一个工作，才有更好的、更大的工作等着你去。这就是良性发展。”

敬业精神往往能够决定成就的大小。只有全心全意、全力以赴地投入工作，潜能才会得到充分挖掘，而增长的才干则会让兢兢业业工作的人有不菲的收获。翻翻历史书上记载着的名人故事，你会发现他们都是敬业的典范：牛顿75岁时还在解决数学难题，科学家巴斯德忙得自己的婚礼都迟到，李时珍辛苦20多年才完成《本草纲目》，鲁迅在去世前半小时还在孜孜苦读……

这个世界并不缺少能力超群的人，但最缺少能与公司共命运的人。然而，在很多职员的眼里，似乎从来没有把公司发展当成自己的责任，而是想方设法去谋取更高的薪水。一旦公司出现什么危机，这些人心里永远只有自己的利益，他们会以最快的速度跳下这艘“漏水的船”，而不会想着如何去抢救和保护它。这样的人也许能够谋取一份可以生存的工作，但就算尽其一生，也难以取得大的成就。

2. 换位思考，理解老板

像老板一样思考，像老板一样行动，你就具备了老板的心态和思维。以老板的心态对待公司，你就会成为一个值得信赖的人、一个老板乐于雇用的人、一个可能成为老板得力助手的人。

在职场中，我们讨论得最多、抱怨得最多的就是老板。

“昨天干到晚上12点，晚饭也没吃，还不给报销打车费！”

“我更惨。办公室的空调坏了，这么热的天，老板都不管！”

“老板太抠门了，什么都是省钱第一，真是头疼！”

……

这类语言我们是不是听着十分熟悉?

第32节：少抱怨公司,多理解老板(4)

其实，换位思考一下，我们也就不难理解老板了。老板也是人，一个极其普通的人，他（她）跟我们一样，有家庭琐事的拖累，有巨大的压力，有工作瓶颈，有因员工不理解而带来的苦恼，也有不好对付的客户。

老板顶着巨大的风险开公司、购置设备、招聘员工、训练员工、管理公司、开拓市场、维护客户关系……这些过程不仅辛苦繁琐，还需要特殊的能力，譬如组织能力、公关能力、企划能力、融资能力、管理能力等等。为了维持公司的运营，老板对内要做好管理，让一切有条不紊；对外要做好协调，交际应酬，让一切都能顺利无阻。商场如战场，风云变幻，稍有不慎，便会内外交困，将企业击垮。

很多人只看到了老板光鲜的一面，却往往忽略了他们辛酸的一面。员工只需要对老板负责，而老板却要对每一个员工负责；员工只需要做好本分工作，老板却要协调全局；员工有业余时间和周末，老板却不敢有丝毫懈怠；如果企业倒闭，员工可以再找工作，而老板不但心血毁于一旦，也许一辈子都很难翻身。

有一句歌词说：大丈夫，不好做，再痛苦，也不说。其实做老板也一样，很多压力和痛苦都只能憋着，连说都没地方说，谁让你是老板呢。所以，如果你能够学会换位思考，理解老板，拿出漂亮的业绩，那么，任何一个老板都会把你看作公司的顶梁柱。

有一次，戴尔·卡耐基在报上刊登了一则聘请秘书的广告，大约有三百封求职信涌来，内容几乎是一样的：“我看到周日早报上的广告，我希望应征这个职位，我今年二十几岁……”只有一位女士特别聪明，她并没有谈到她所想争取的，她谈的是卡耐基需要什么条件。她的信函是这样的：“敬启者：您所刊登的广告可能已引来两三百封回函，而我相信您一定很忙碌，没有时间一一阅读，因此，您只需拨个电

话……我很乐意过来帮忙整理信件，以节省您宝贵的时间。我有15年的秘书经验……”

卡耐基一收到这封信，真是欣喜若狂。他立即打电话请她前来。卡耐基说：“像她那样的人，永远不用担心找工作。”

学会换位思考，遇事能够设身处地站在别人的立场和处境思考问题的人，永远能在职场上找到自己的位置。

换位思考，也就是员工能站在老板的角度去思考一些问题，充分理解老板的苦衷，想老板之所想，急老板之所急。像老板那样思考，像老板那样追求，像老板那样奉献，像老板那样行动，你就已经具备了老板的素质和能力。只要你想，你总有一天会成为名副其实的老板。

如果你是公司老板，当你安排工作的时候，也希望员工都能像罗文一样，能够把信安全地送给加西亚，以保证公司的业务顺利开展，让公司的盈利节节上升。既然你这样希望你的员工去做，那么，当你回到自己的位置上的时候，你就应该考虑，老板既然为我们提供了一个工作平台，为我们发工资和奖金，我们为什么不把公司的事情做好呢?

>> 与其抱怨，不如建立“老板心态”

老板和员工因为某些利益的冲突，永远无法形成交集。但是，如果员工能够树立一种“老板心态”，就能营造一种双赢的职场关系。

这种“老板心态”，不是说员工天天揣摩老板的心思，研究如何奉承，而是让员工从老板的角度去看待和处理问题，心理学上称之为“换位思考”。

很多打工者普遍都有这样一种心态：自己是打工者，因而只做与自己职责相关，并与自己所得薪水相称的那些工作。这样一种心态定位，使你只盯着自己分内的那些工作，而不会想着多做一点，甚至连自己分内的工作都敷衍塞责，被动地应付上司分派下来的工作，结果

几年过后，除了那点薪水，一无所获。这是典型的穷人心态，抱着这样的心态工作，你就永远只能是打工者，在抱怨中勉强糊口。

第33节：少抱怨公司,多理解老板(5)

如果你以老板的心态来工作，那么，你就会站在全局的角度来思考你的这份工作，确定这份工作在整个工作链中处于什么位置，你就会从中找到最佳工作方法，会把工作做得更出色。以这种心态进行工作，你就不会拒绝上司安排的任务，你会认为这是表现和锻炼自己工作能力的一次机会。

所以，你不妨以老板的心态来工作，既是为了得到那份薪水，也为了提升了自己。所以，作为一个年轻人，在一开始工作的时候，不必太计较薪水的多少，而一定要注意工作本身给予你的报酬，如技能的培养、经验的积累、品格的提升等。

>> 像老板那样思考和行动

像老板一样思考，像老板一样行动，你就具备了老板的心态和思维。以老板的心态对待公司，你就会成为一个值得信赖的人、一个老板乐于雇用的人、一个可能成为老板得力助手的人。

如何像老板那样思考和行动?

首先，做事讲品质：做对的事情；严格按标准和程序工作，一点也不马虎；第一次就把事情做对；人品就是工作品质。

其次，做事讲成本：做事之前要先进行成本分析——如何做更省钱？如何做才有利润？如何才能用最少的投入获得最大的产出?

第三，做事讲效率：快速反应，雷厉风行；重视期限，拒绝拖延。

第四，做事讲责任：成果导向；团队合作；有大局观念；积极进取和创新；勇于担负责任；实事求是。

在企业管理中，有一个关于钱和事的关系：自己的钱办自己的事——既节约又有效率；自己的钱办别人的事——节约但没有效率；别人的钱办自己的事——不节约但有效率；别人的钱办别人的事——不节约也没有效率。

很多时候，我们总是把老板的钱和老板的事当成别人的钱和别人的事来对待，最终结果是：老板把我们当成普通员工。

如果我们转换一下思维和行动方式，把老板的钱当成自己的钱——凡事讲节约，把老板的事当成自己的事——凡事讲效率和效果，最终结果将是：老板会把我们当成自己人。假如我们确实坚持这样做了，老板仍无动于衷，那我们也没有吃亏，因为是这个不领情的老板磨炼了我们，使我们具备了老板心态和老板思维，我们同样应该感谢他。

3. 闭上抱怨的嘴，

迈出实干的腿

有些人善于抱怨，可以把工作中的不利因素观察得非常透彻，却无法将工作做好。如果这些人能将用在抱怨上的时间和精力投入到工作中，他们就有可能取得巨大的成就。因为，行动比抱怨有效，抱怨人人都会，行动家却不多见。

西方有句著名的谚语：与其诅咒黑暗，不如点亮蜡烛。抱怨并不能解决问题，只会把事情弄得更糟，只有实干才能让问题得以解决。苏联著名的军事家朱可夫元帅就是少说多做的典范，他曾经有句名言："再解释鞋子也不会亮！"

1928年，朱可夫担任苏俄骑兵第39团团长。在一次团队仪容检查中，朱可夫对一个连队的仪容很满意，只是觉得有个士兵的皮鞋不够亮。

于是他就询问连长："你觉得这个士兵的皮鞋怎么样？"连长没有回答，而是转身责备士兵为什么没有擦皮鞋。朱可夫打断他的话："我问的是你，而不是他。我感兴趣的不是你所说的，而是你所做的。再解释鞋子也不会亮起来！"

连长很难为情，一时不知道该说什么好。于是，朱可夫口气缓和地说："重要的不是皮鞋没有擦，而是你没有注意这个问题。士兵可能

是由于疏忽，而你应该注意这个问题，仔细检查把好关。现在的问题是，除了团长，就没有人帮助他擦鞋。”

第34节：少抱怨公司,多理解老板(6)

朱可夫让副官拿来小凳和擦鞋工具，然后一丝不苟地帮那个士兵擦起鞋来，直到油光可鉴为止。

这件事情在部队成为笑谈，引发了很多争论。但是有一点是肯定的，朱可夫元帅以行代言的举动得到了人们的认可和尊敬，从此以后不仅士兵们擦鞋更起劲了，而且整个军队的面貌都焕然一新。

人们常说，行动是无声的命令。朱可夫亲自动手给士兵擦鞋，看起来是件小事，但反映出的是他作为团长对全军军容军纪的重视，从小事入手锻造了士兵的顽强作风，从而打造出一支英勇善战的铁军。朱可夫对军容军纪的重视，不是口头说教，而是抓住典型事件，身体力行，教育各层官兵。这种身先士卒、以身作则的做法，是朱可夫治军的有力手段。

成功人士有一项共通点：从来不会为了解释事情的结果而编造借口，也不会抱怨事情原本应该如何发展，只会积极行动。

在美国最大的保险公司——大都市保险公司的新员工大会上，会议一开始，董事长就命令所有的新员工起立，看看自己的座位下面有什么。结果每个人都在自己的座位下发现了一张钞票。看到新员工迷惑不解，董事长继续说道："这是你们成为大都市一员的第一课：如果坐着不动，就永远别想赚钱！坐着空谈不是大都市的作风！我现在宣布，会议结束！你们马上行动，去寻找客户。"

董事长的意思非常明白，一个人想要获得财富，决不能靠开会空谈，而要行动起来，业绩只会在行动中创造！所以，一个人想要成功，就要做勇于行动的老鹰，千万别做只会呱呱叫的鸭子。

从外形上看，老鹰和鸭子并没有太大的差别，但从本质上却截然不同。老鹰盘旋于高空，眼观八方，一旦发现目标便马上俯冲，悄无声息，捕杀猎物；而鸭子却只能在地面上生活，整天只会嘎嘎叫，什么都不会做。在行动力上，1只老鹰远胜过1000只鸭子。任何企业都希

望拥有老鹰式的员工，低调谦虚却总能出色地完成任务，而不愿意拥有许多只鸭子，只会坐着磨嘴皮子，却不知付出行动。同样的道理，在生活中，人们也总是信赖、喜爱那些踏实谦虚的实干派，而不是夸夸其谈的空谈家。

所以，要想成就卓越的人生，走向成功，那么从现在开始做一只行动的老鹰，少抱怨，多实干。

>> 知道不如做到，要做就做最好

在你抱怨的时候，不仅让自己郁闷，还让其他人不痛快，为什么不闭上嘴，开始行动，为解决问题而奔走呢？因为，行动比抱怨有效，抱怨人人都会，行动家却不多见。

马克教授是马歇尔的指导教师和老板。马歇尔的论文主要内容涉及洛杉矶市政的咨询项目，这也是他走向咨询行业的第一步。当时，马克教授不仅是洛杉矶分校的一名教授，还是城市规划委员会的领导者。

马克教授生性豁达开朗，但有一天，他措辞严厉地斥责了马歇尔一番："马歇尔，你到底是怎么回事？市政厅的一些人经常向我反映说，你在那里似乎态度很消极，很容易发怒，喜欢批评别人，喜欢抱怨，这到底是怎么回事？"

"教授，你根本想不到，市政府的效率原来这么低下，发展目标也存在着严重的问题，"马歇尔愤怒地说道，"那里存在的毛病实在是太多了！"

"这个发现太了不起了！"教授揶揄道，"你，马歇尔先生，居然发现了我们市政府原来是一个效率低下的政府，真不简单，只是，我要负责任地告诉你，西街角落里的那个理发师早就发现这个问题了，甚至比你发现的还要多，你还有别的烦恼的事情吗？"

第35节：少抱怨公司,多理解老板(7)

显然，教授的讽刺并没有吓倒马歇尔。他继续愤慨地指出，市政府的许多举措都明显地偏袒那些曾经慷慨捐助过的富人。教授听后笑了起来："第二个重大发现！你的评判能力非常高，眼光也很锐利，但我还是不得不遗憾地告诉你，那个理发师也早就发现了这一点。我的孩子，实话告诉你吧，以你目前的状况，我很难给你颁发博士文凭。"

教授注视着马歇尔，严肃地说道："我知道，你现在一定是想，我老了，已经跟不上时代了。但是请你允许我以一个过来人的身份说一下我的看法。我认为，你目前的言行，对将来有可能成为你的客户的人绝不会有丝毫帮助。现在，我可以给你两种选择，一是你继续消极的愤慨和抱怨，如果你打算选择这一项，我会解除你在市政厅的工作，并且，你永远也别想从我这里拿到你的博士学位；第二，做一个能不断提出建设性、可行性意见和方法的咨询家，而不是评判家，让事情因为有你而变得越来越好。我的孩子，你打算选择哪一项呢？"

马歇尔毫不犹豫地回答："教授，我知道我错在哪里了。"

马歇尔从教授那里学到了人生中很重要的一课。真正的人才，绝对不会是那种只懂得评判是非、指出对错的人，因为几乎每个人都能够做到这一点。知道不如做到，要做就做最好！真正的人才，是能够让事情变得更简单、更好的人。

>> 现在就做，马上行动

要想不抱怨，唯一的方法就是让自己行动起来。很多员工其实并不缺乏能力，也并不缺乏创造力，而是缺乏行动力。

每一个行业的领导者都认为第一流的人才非常欠缺，社会上仍有许多高级职位虚位以待。资历很好和能力很强的人虽然很多，但都缺乏一个非常重要的成功因素，即行动力。毕竟，每一个工作都需要脚踏实地的人来执行。主管在聘用重要职位的人才时，都会先考虑一些问题，然后才决定是否聘用。这些问题有"他愿不愿意做"、"他会不会

坚持到底把事情做完”、“他能不能独当一面，自己设法解决困难”、“他是不是有始无终，只说不做的那一种人”。这些问题都有一个共同的目的，就是设法了解那个人是不是能做到“马上行动”。

如果你一直在想而不去做的话，根本成就不了任何事。请你想想看，世界上每一件东西，从人造卫星到摩天大楼以至塑料饭盒，都是由一个个想法付诸实施所得的结果。去做了虽然不一定能做好，但是你不去做，连成功的可能性都没有！

有句广告词叫做“想到就去做”。说起来，人人皆知，可又有几个人能真的“想到就去做”呢?

美国成功学家格林在演讲时，曾不止一次地对听众开玩笑说，全球最大的航空速递公司——联邦快递（FedEx）其实是他构想的。

格林没说假话，他的确曾做过这样的设想。20世纪60年代，格林刚刚起步，在全美为公司做中介工作，每天都在为如何将文件在限定时间内送往其他城市而苦恼。

当时，格林曾经想到，如果有人开办一个公司，能够提供将重要文件在24小时之内送达任何目的地的服务，该有多好！

这想法在他脑海中停留了好几年，他也经常和其他人谈起这个构想，遗憾的是，他没有采取行动，直到一个名叫弗列德·史密斯的家伙（联邦快递的创始人）真的把它转换为实际行动。从而，格林也就与开创事业的大好机会擦身而过了。

可见，行动才是最终决定力量，无论你的计划多么详尽，创意多么巧妙，你不开始行动，就永远无法达到目标。在一生中，我们有着许多人生畅想，若能够将一切憧憬都抓住，将一切计划都执行，那么，事业上所取得的成就，将是多么的伟大！

第36节：少抱怨公司,多理解老板(8)

从现在开始行动不是一件难事，我们只需要明快、果断、有信心。拿一张纸写上“马上行动”贴在你的书桌前、床头、镜子前，贴满你的房间，只要从早上睁开眼睛那一刻开始，你就马上行动起来，一直行动下去，你会发现，你整个人充满了热情和动力。这样持续一个月，你就能养成“马上行动”的好习惯。

>> 唯有埋头，才能出头

成功或者机遇绝不是转眼之间可以来到的，在未付出辛劳艰苦之前，空望遥远的目标着急是没有用的。只有从基础做起，按部就班地朝着目标前进，才会慢慢地接近它、达到它。

古话说得好：“唯有埋头，才能出头。”种子如果不从坚硬的泥土中挣扎而出，它将只是一粒干瘪的种子，而永远不能发芽成长为一株大树。如果你急于出人头地，除了自寻苦恼之外，不会真正得到什么。机遇是重要的，但刻苦才是关键。自己不刻苦，机遇再多也没用。

很多人很有抱负，才华横溢，但他们满脑子都是一鸣惊人的幻想，而不愿去做埋头耕耘的基础工作，反而抱怨没有良好的机遇，觉得自己怀才不遇。等到有一天，他看见比他天资差的人都已经有了丰厚的收获，他才发现自己还是一事无成。这时他才明白，不是上天没有给他机会，而是他只等待丰收，却忘了播种。

所以，要想在事业上有所成就，光靠幻想和抱怨是不行的，埋头苦干才是硬道理。正如爬山，你只需低着头，耐心地一步步攀登。当你付出了足够多的辛劳和努力后，不知不觉，你就会发现，山顶已经近在咫尺了。

4. 没有卑微的工作，

只有卑微的态度

每个工作都有它的价值所在，工作没有高下贵贱，只有做得好或者不好！即使处于平凡的岗位，只要你通过自己的努力，把平凡的工作做得无与伦比，就可以跨越平凡成为精英。

初到工作岗位，很多人都要从最基本的工作做起，甚至是看起来很不起眼的工作。于是，有些人开始抱怨，觉得自己是“大材小用”。

其实，没有多少人能生来就处于社会上层，更多的人都是从底层奋斗成功的。暂时的卑微不要紧，只要工作态度不卑微，肯沉下心来吃苦实干，你必定会有自己的一片天地。很多名人在年轻时都曾从事过一些不起眼的工作，他们经受过挫折的痛苦，有过前途渺茫的挣扎，但无一例外，他们都从小人物走向了成功。

杰克·韦尔奇是美国通用电气公司前CEO，是管理界叱咤风云的人物。你想知道他成功的秘诀吗？按他的话说，只有七个字：“做好平凡的工作。”

韦尔奇刚开始工作的时候，在一家名为汤姆·麦坎的小鞋店做售货员。虽然这份工作基本上没有什么值得炫耀的地方，但韦尔奇认为这份工作非常有意思，可以与形形色色的人打交道，因此他干得很愉快。凡是有顾客进商店，韦尔奇就会给他们拿来各种样式的鞋子，井井有条地依次放好，然后让他们试鞋。如果他们不喜欢某种款式的鞋，韦尔奇总会不厌其烦地给他们推荐另外一双鞋。

这份工作让韦尔奇学到了一条很重要的生意经：一切为了做成买卖。在鞋店当售货员的几年中，韦尔奇从没让一个走进鞋店的人空手而去。

韦尔奇从售货员起步，从这份平凡的工作起步，一步一步走来，成就了自己传奇般的事业——世界最大电气公司的“掌门人”。

工作就是实现个人价值的平台，是没有高低贵贱之分的，与人格尊严更没有任何关系。老板处理上亿的投资并购是工作，工人纺布织纱也是工作。一个人的价值不在于职位的高低，而在于体现在工作中的态度。就算你注定要做个扫大街的清洁工，也要端正态度，对自己

的职责全力以赴，就好像米开朗琪罗作画那般投入，让每个人都为你驻足赞叹：“这个清洁工是我见过的最杰出的一个。”

第37节：少抱怨公司,多理解老板(9)

常常听到有人抱怨说："做这种工作有什么出息呢？我宁可在家里闲着，也不去受那份罪！"这样的人，小事不屑于做，大事做不了，无论走到哪里都会四处碰壁。

想成功，就要从做好身边的每一件小事开始！这个世界，没有卑微的工作，只有卑微的态度！

一个小区里有位电梯司乘员，40岁左右的年纪，工作特别礼貌认真。每当住户走进电梯时，她都要恭敬地说句"您好，欢迎乘坐，请问您几层"，走出电梯时又礼貌地说句"请您慢走"。日复一日，从来没有差池。后来，她被升职做了物业部的基层管理人员。这样认真负责的人，相信无论在什么岗位，都会做得很出色！

每个工作都不简单！要知道，一屋不扫，何以扫天下？真正的铁饭碗不是在一个地方吃一辈子饭，而是一辈子到哪儿都有饭吃。如果你能拥有踏实肯干、认真负责的工作态度，努力做好每一件小事，那么无论你走到哪里，都是最受欢迎的优秀员工。

>> 不平凡都是从平凡开始的

他出身卑微，却身怀远大理想。多年前，他在1983年版的《射雕英雄传》中扮演宋兵乙，为增添一点点戏份，他请求导演安排"梅超风"用两掌打死他，结果被告之"只能被一掌打死"。这个年轻时被称做"死跑龙套"的卑微小人物，第一次当着导演的面谈到演技的时候，在场的人无一例外都哄堂大笑，但他依然不断思索、不断向导演"进谏"，直至2002年自己当上导演。那年，他获得了金像奖"最佳导演奖"。

上世纪90年代，在一趟开往西部的火车上，梳着分头、戴着近视眼镜的他看上去朝气蓬勃，内心却带有微微的彷徨。那时的他严肃乏味，常常独坐好几个小时不说话，后来转行做主持人，这成了他主持节目时最大的硬伤。1998年，他第一次主持的电视节目播出时，他发

现自己说的话几乎全被导演剪掉了。他让身为制片人的妻子准备了一个笔记本，把自己在主持中存在的问题一一记录下来，哪怕是最细微的毛病都不肯放过，然后逐条探讨、改正。即使今天其身价已逾4亿，成为中国最具影响力的主持人之一，他仍然保持了这个习惯。

可能你已经猜到他们是谁了，一个是周星驰，一个是李咏，他们在成名前和你并无多大不同，而如今都已成为中国最具知名度的人。

不要抱怨贫富不均、生不逢时、社会不公、机会不等、伯乐难求，要知道：每个人都平等地享有出人头地的机会。

>> 把平凡的事情做好，就是不平凡

当老板安排你去扫地、扫厕所，甚至去做看起来更加卑微的工作时，你有两个选择：要么积极乐观地接受它，然后把它做到最好；要么消极对待它，喋喋不休地抱怨，或者跳槽。但是，如果你能够把最简单、最不起眼、最让普通人认为不值得做的事情做到最好，你就拥有了做大事的潜质。

曾任麦当劳执行总经理的查理·贝尔，负责着麦当劳在全球118个国家多达3万多个餐厅的运营。贝尔的人生履历，可谓光彩夺目。但是，让他铭记最深的是1976年他进入麦当劳做清洁工的经历。

那一年，家境极其贫寒的他迫于生计，前往麦当劳求职，年仅15岁。

瘦骨嶙峋的小贝尔在麦当劳找到店长，请求给自己一份工作。看到他这副模样，店长便用“这里暂时不需要人手”来婉言拒绝了他。

生活没有着落的贝尔没过几天又来了，言辞更加恳切地请求店长给他份工作，声称就算没有报酬也可以。见店长没有吭声，贝尔感到了一点儿希望。他小声地说：“我看到您这里厕所的卫生状况似乎不是太好，这样会影响您的生意。要不，安排我扫厕所吧。只要给我解决吃住就行了。”店长没有办法，答应了贝尔扫厕所的请求。

第38节：少抱怨公司,多理解老板(10)

扫厕所，在一般人眼中最没有出息的工作，却成了贝尔人生事业的一块最坚强的基石。

贝尔对待扫厕所的态度，就像现在很多父母对待独生子女一样认真，甚至是“溺爱”。每天早上天还没亮他就会起床，把厕所彻底清扫一次，然后每隔一段时间就会去维持。不久，他摸索出了扫厕所的要诀：先把大的纸张扫净，然后在那些湿脏的地方洒上干灰把水吸干，这样清洁起来不仅轻松很多，而且效果也很棒。他对扫厕所是如此认真，以至于有一次半夜里有人上厕所时，还看到贝尔睁着惺忪的眼睛在查看厕所是否弄脏了。

为了能让顾客在麦当劳的厕所里也能够欣赏到美，贝尔在厕所里摆放了几盆花草；为了让这里更有文化气息，他将一些谚语、警句贴在厕所的墙上。贝尔把所有心思都放在了厕所上，由于他的到来，店里厕所的卫生状况大为改观。有客人说，这里的厕所比一些餐馆用餐的地方还要干净。

3个月后，店长宣布正式录用贝尔，并让他接受了正规的职业培训。接着，店长又把贝尔放在店内的各个岗位进行全面锻炼。后来，贝尔被提升为麦当劳在澳大利亚最年轻的店面经理，此时他年仅19岁。1980年，他被派驻欧洲，很快，那里的业务扶摇直上。此后，他先后担任过麦当劳澳大利亚公司总经理，亚太、中东和非洲地区总裁，欧洲地区总裁以及麦当劳芝加哥总部的负责人，直至后来担任麦当劳的CEO。

飞黄腾达的贝尔在接受媒体采访的时候，从来不避讳自己当年扫厕所的经历，反而引以为傲。他说扫厕所让他明白了人生的真谛：一件事，你可以不去做，如果你做了，就要全力以赴，并把它做到最完美。是啊，把厕所扫得比某些餐馆的用餐处还要干净的人，还有什么事情他会做不好呢?

查理·贝尔之所以拥有成功的人生，就在于他对工作的坚定信念：就算是扫厕所，我也要做最出色的人。换言之，当你具备了勇气和信心，拥有了敬业精神和负责任的态度，就会在工作上积极主动，就能为自己收获希望和成功。

5. 在和别人比收入前，先比业绩

比较不是坏事，但在比较之前，请先比较业绩！比尔·盖茨曾经深有感慨地说："这个世界不会在乎你的自尊，这个世界期望你先做出成绩，再去强调自己的感受。"一句话言简意赅地道出了业绩的重要性。只看业绩，这正是真实商业世界中最根本的原则。

在职场中弥漫着这样一种风气：比收入。有些人总是喜欢打听同事、同行的收入情况，比较来，比较去。一旦自己收入不如别人，就义愤填膺，抱怨自己付出多、收入低。事实上，这是一种非常不好的风气，并会对你的前途产生不利的影响。因为你在比较的时候只把目光放在了待遇上，却没想过对方的能力和付出。要知道，在职场上，业绩才是硬道理！每一分钱的背后都隐藏着相应的付出。为什么不在比较收入之前先比比业绩呢?

当你遇到不公平的待遇时，不要片面地看待不利的一面，老想着别人收获了什么，而应该认真地反思一下自己：我付出了多少？不要整天盯着那些利益不放，踏踏实实工作，用业绩说话，这才是一名员工应该做的。

看着昔日的同学和同事一个个升了官、发了财，走上一个新的台阶，刘涛的情绪一度很消沉。论工作能力、论工作态度、论工作强度，刘涛自认为并不比他们差，但付出的比别人多，得到的却比别人少。在这种想法的控制下，刘涛开始像很多人那样，时常抱怨生活的不公平，直到他听说了一个朋友的故事……

第39节：少抱怨公司,多理解老板(11)

这位朋友刚参加工作时，拿着很低的工资，每天的工作却很辛苦。当他拿着第一个月的工资回到家里抱怨时，父亲并没有问具体的薪水有多少，而是问：公司这个月的销售如何？净收入是多少？其他人的业绩如何？相比之下，你所付出的努力是否对得起工资？从此，他再也没有抱怨过，更多的时候只是感觉这个月自己的工作成绩太少，进而更加勤奋地工作。

很快，这个朋友就升任公司的副总经理。

听了朋友的故事，刘涛一下子释然了。

比较不是坏事，但在比较之前，请先比较业绩！

在职场中，如果一个人总想着自己应该得到什么，就永远不会感到满意。如果遇事先想想自己做了多少贡献，事情就会朝积极的方面发展。也许在某段时间内，有的人付出的多，得到的少，而有的人付出的少，得到的多，但从整个过程看，付出和得到最终会相等的。

在工作或者生活中，我们不要有太多的抱怨和攀比，而应该把工作尽心尽力地做好，用业绩说话。

>> 业绩是检验一切的标准

曾经有人问过许多公司的管理者：什么是他们评价员工的标准？他们都毫不犹豫地回答：业绩。

的确，考核员工能力，要看他的业绩，也唯有业绩才能体现一个员工的价值；考核管理人员能力的，还是看他领导团队取得的业绩，除此之外，别无其他考核的准则；考核企业综合实力的，还是企业所取得的业绩，股东、公众、国家都是通过察看企业年终收益来判断企业成功与否。有谁会将目光始终盯着你的发展过程呢？没有！

管理专家彼得·德鲁克说："没有利润，就没有企业"。没有利润，企业就无法存活，更无法发展。但企业如何才能获得利润呢？只有靠老板和员工一同努力去获得业绩。如果一个企业没有业绩，企业就会

倒闭，而员工也将失业；如果一个员工不能为企业创造业绩，那么必将无法在企业立足；如果一个员工不能带来出色的业绩，就很难获得大的职业发展。

总而言之，业绩是企业衡量员工的关键指标。有业绩，就有发展，才有位子；没有业绩，不但升迁无缘，甚至无法立足。可以说，业绩是你安身立命的根本，也是你出人头地的入场券。在职业发展的道路上，有业绩，一切都好说；没有业绩，寸步难行！

所有企业的管理者和老板，只认一样东西，就是业绩。老板为什么付给员工薪水？因为他要从你这里得到业绩。如今是一个以业绩论英雄的时代，不管你是什么学历、出身、资历，只要你有过人的业绩，你就是职场上最受欢迎的员工。

>> 用业绩来证明自己

想要高薪吗？想要获得赏识吗？想要晋升吗？拿业绩来证明你自己！

能带来业绩的员工是公司最宝贵的财产。业绩是检验一切的标准。无论你曾经付出了多少心血，做了多大努力，也不管你学历有多高，工作年限有多长，人品如何高尚，只要你拿不出业绩，那么老板就会觉得他付给你薪水是在浪费金钱，你的结局也就不言自明。

现实就是如此，千万不要因此而责怪老板和公司的薄情寡义。一个员工，必须要把努力创造业绩当作神圣的天职，因为，业绩才是硬道理。

这已经是辛普森的第三份工作了。皮特、汉森和自己学历相当，而且一同进入公司，他们现在都有了骄人的业绩，而且有望在新的一年里获得进一步的提升。

回首过去的一年，确实有些恼人，整整一年，辛普森都没接到什么大单，也许这是整个行业都不景气的缘故吧。可是皮特的客户资源却依然丰富，他似乎整天都忙着和客户谈判。汉森虽然没有像皮特一

样丰富的客户资源，但是他也没让自己闲着，他的业务能力一直令辛普森羡慕不已，即使是最糟糕的上一年，也有好几笔大单进账。

第40节：少抱怨公司,多理解老板(12)

辛普森找到了业务主管，希望主管再给他一次机会，他觉得主管并不是一个苛刻的人。主管正在办公室里看文件，辛普森敲门之后进去了。刚刚坐下，主管就接听了一个电话，是公司总部打来的。辛普森听到电话的另一端正在向主管下达解聘自己的命令，而主管则竭力向对方证明辛普森是个不错的员工。对方沉默了一会儿，然后说道："我们也相信他不错，但遗憾的是，如果他不能像其他员工一样用业绩证明自己，那我也没有办法，他必须离开，因为公司要发展，不能让任何人拖后腿。"

还能说什么呢？辛普森只有黯然离开公司了。

市场经济下，公司要想获得很好的生存环境和发展前景，必须创造价值，而公司价值的获得靠的就是员工的业绩。一个为公司着想的员工，应千方百计地想着如何为公司创造价值，而要做到这一点，关键就是拿业绩说话。

戴尔·卡耐基曾经说过："一个不能给他人带来财富的人，自己也无法获得财富。你必须持续地为他人创造价值。"你不为老板创造价值，老板拿什么来支付你的薪水？多劳多得，少劳少得，不劳不得，永远是这个社会的真理。

现实就是如此，你必须看重业绩。没有人去注意过程的酸甜苦辣，荣誉只会给予创造业绩的英雄。分分分，学生的命根；业绩，业绩，你的命根！老板就是你的老师，你成绩的好坏决定着你在老师心目中的地位。所以你要时刻牢记：创一流业绩，做企业精英！

6. 能为老板分忧解难的人，

是不可替代的

能经常替老板分忧解难的人，在老板眼里，不但忠诚可靠，还拥有出色的解决问题的能力，是不可替代的。

抗击洪水时，当堤坝上出现缺口，人们会毫不犹豫地用身体堵上去，因为那是到了关键时刻，刻不容缓。在公司的发展过程中，也会出现许多意外的事件，给公司和老板带来棘手的问题，有些迫在眉睫，必须马上解决。这时候你就要挺身而出，帮老板解决所遇到的问题或困境。如果这时你为老板撑起一片天，为他挡风遮雨，你将赢得其他同事的尊敬，更能得到老板的信任和器重。

萨克斯顿在著名的传播机构贝尔·霍韦公司任职时，主要负责对公司众多分支机构进行分析，拟定计划以协调它们的工作。萨克斯顿把注意力集中于维尔丁电影制作公司。虽然该公司一直在亏损，但是萨克斯顿认为自己可以使维尔丁电影制作公司扭亏为盈。

为此，他提出了一个具体的市场开拓计划，建议维尔丁公司卖掉电影制片厂，将业务集中在咨询顾问及推销新产品上，老板对此大为赞赏，当即把萨克斯顿提拔为维尔丁公司副总裁，主管市场开拓。不到一年工夫，他就使维尔丁公司开始盈利。萨克斯顿用业绩向公司管理层证明了他的能力，从而为自己争取了一个更高的职位。

人都是趋利避难的，如果你总能替老板解决难题，老板不但会领你的情，而且会越来越欣赏你，从而逐渐提拔你、重用你。因为，在老板眼里，你不但忠诚可靠，还拥有出色的解决问题的能力，是不可替代的。

所以，当老板被公司事务缠得焦头烂额的时候，作为他的下属，应该想想“我能为老板做些什么”，为其分忧解难。特别是在老板遇到难题、迫切需要帮助的时候，优秀的员工应该像江湖豪杰那样主动站出来，施以援手，而不能像平庸者那样袖手旁观。

任何工作都不可能是一帆风顺的，都可能会遇到这样或那样的挫折与障碍。作为老板，管理一个企业，责任重大，压力也最大，某些工作可以凭借自己的能力或以往的经验处理妥当，而有些工作则需要下属的帮助才能解决。这时，如果下属除了干好本职工作外，还能及

时伸出援助之手，帮老板出谋划策，共同渡过难关，老板肯定会十分感动，从而对你另眼相看。

第41节：少抱怨公司,多理解老板(13)

当产品打不开销路时，你利用自己的社会关系，联系销售渠道；当老板需要某一方面的人才时，你积极帮助老板物色、推荐人才；当公司发展遇到困境时，你不妨利用自己的专业特长，为老板决策打开思路，提供方法；当老板忙不过来时，你可以主动承担一部分工作，让老板处理特殊事件等。

能在关键时刻主动替老板分忧的员工，有哪个老板会不喜欢呢?

>> 工作中的问题就是你的机会

一个人要想在职场中有所发展，培养并提高解决问题的能力是十分重要的。对每一个员工来说，我们可以解决的问题越多，完成的任务越大、越难，我们在企业的地位越稳固。因此，当遇到问题时，我们不妨把它看作是一个机会，训练自己快速解决问题的能力。

我们常常见到有些工作了三五年的人，他们再也找不到工作的乐趣，总是在抱怨，总想着跳槽。他们习惯于用放大镜看自己公司的缺点，用望远镜看别的公司的优点。当工作遇到问题的时候，他们不是束手无策，就是沮丧消极，开始抱怨不休。但是，你有没有想过：公司的问题就是你的机会，是你转变命运的机会，也是提升自己能力的大好机会。

加藤信三是日本狮王牙刷公司的普通职员。当时，公司正陷入困境，产品一直打不开市场，作为市场部的员工，加藤信三非常着急。一天早上，他用本公司生产的牙刷刷牙时，牙龈被刷出血来。他气得将牙刷扔在马桶里，擦了一把脸，满腹怨气地冲出门去。牙龈被刷出血的情况，已经发生过许多次了，并非每次都怪他不小心，而是牙刷本身的质量存在问题。真不知道技术部的人每天都在干什么！

他来到公司，气冲冲地向技术部走去，准备向有关人员发一通牢骚。

忽然，他想起管理培训课上学到的一条训诫：“当你有不满情绪时，要认识到正有无穷无尽新的天地等待你去开发。”他冷静下来，心想：“难道技术部的人不想解决这个问题吗？一定是暂时找不到解决办法。如果能解决它，情况会怎么样？这也许是一个发挥自己才干的好机会呢！”于是，他掉头就走，打消了去技术部发牢骚的念头。

自此，加藤信三和几位同事一起，着手研究牙龈出血的问题。他们提出了改变牙刷造型、质地、排列方式等多种方案，结果都不理想。一天，加藤信三将牙刷放在显微镜下观察，发现毛的顶端都呈锐利的直角。这是机器切割造成的，无疑是导致牙龈出血的根本原因。

于是，加藤信三就向领导建议：公司应该把牙刷毛顶端改成圆形。改进后的狮王牌牙刷在市场上一枝独秀。作为公司的功臣，加藤信三从普通职员晋升为课长。十几年后，他成为这家公司的董事长。

机会不会青睐没有准备的人！不要埋怨没有机会，更不要埋怨得不到领导的重用，如果你真想要获得机会，先问问自己现在的公司是否存在尚未解决的问题，如果有，恭喜你，你的机会来了，抓住它！如果可以把问题当作机会，你的职业生涯离转变不远了。

>> 主动找方法，让自己脱颖而出

日常工作中，常常有这样两种人：一种是碰见困难避而远之的人；另一种则是迎难而上的人，他们主动寻求解决方法，为老板分忧。可以说，主动寻找方法解决问题的人，是职场中的稀有资源，更是经济社会的珍宝。

福特汽车公司是美国创立最早、最大的汽车公司之一。1956年，该公司推出了一款新车。尽管这款汽车式样、功能都很好，价格也不高，但奇怪的是，竟然销路平平，和公司预期的情况完全相反。

公司高层急得像热锅上的蚂蚁，但绞尽脑汁也找不到让产品畅销的方法。这时，在福特公司里，有一位刚刚毕业的大学生对这个问题产生了浓厚的兴趣，他叫艾柯卡。

艾柯卡是福特汽车公司的一位见习工程师，本来与汽车的销售工作并没有直接关系。但是，老板因为这款汽车滞销而着急的神情，却深深地印在他的脑海里。

他开始不停地琢磨：我能不能想办法让这款汽车畅销起来呢？终于有一天，他灵光一闪，于是径直来到总经理办公室，向总经理提出了一个方案："我们应该在报纸上登广告，内容为花56元买一辆56型福特。"

这个创意的具体做法是：谁想买一辆1956年生产的福特汽车，只需先付20％的货款，余下部分可按每月付56美元的办法支付，直到全部付清。

他的建议最终被采纳，"花56元买一辆56型福特"的广告引起了人们极大的兴趣。

"花56元买一辆56型福特"，不但打消了很多人对车价的顾虑，还给人留下了"每个月才花56元就可以买辆车，实在是太划算了"的印象。

奇迹就因为这样一句简单的广告而产生了：短短的3个月，该款汽车在费城地区的销售量从原来的末位一跃成为冠军。而这位年轻的工程师也很快受到了公司赏识，总部将他调到华盛顿，并委任他为地区经理。

后来，艾柯卡不断地根据公司的发展趋势，推出了一系列富有创意的方法，最终脱颖而出，坐上了福特总裁的宝座。

从艾柯卡身上我们能够看出：在工作中主动想办法为老板分忧解难的人最容易脱颖而出，也最容易得到老板的认可！

第42节：方法总比问题多，不找借口找方法(1)

方法总比问题多，不找借口找方法

当你抱怨日复一日的重复工作，让你失去了向上的动力；当你抱怨自己干劲十足，却看不到相应的业绩；当你抱怨自己兢兢业业，个人能力却总是得不到提升……方法总比问题多，做事一定有方法。当你学会停止抱怨、尝试努力解决问题的时候，升职也许离你不远了。

1. 为什么你总是完不成工作?

工作中的困难无处不在。有的人没有坚定的信念，这导致他们在困难来临时，首先想到的不是克服困难，而是逃避困难。于是，工作在他们的眼中就变成了不可能完成的任务。

总有这样的员工，每次考评时，都会发现他们没有完成手中的工作。是他们的能力不够吗？未必，只是消极的心理在作祟罢了。

有这样一个真实的事情，一个老总看到员工们总是懒懒散散，于是要求每一位员工都写一份有关勤奋的文章，然后贴在公告栏里。没想到十天后，所有的人都没有交上来。究其原因，无外乎“消极”二字。

一个问题摆在面前的时候，有些人不是去想如何解决这个问题，而是首先想到这件事情是否符合自己的习惯、符合自己的想法。如果与自己不符合，就找出非常蹩脚的理由来搪塞，这显然解决不了任何问题。

>> “我不想做”

“我不想做”——这就像一个咒语，存在于一些员工的工作之中。当这个声音不断出现在他们的心底，他们的思维就会停顿下来，他们的行动就会迟缓下来，他们的态度就会懒散起来。

工作中有太多的原因能让他们的心底不断传出这个声音，比如：

付出太多，收获太少（眼高手低）；

我不愿竞争，我想要安逸（安于现状）；

对方太强大了，我根本没有竞争的资本（不战而退）；

第43节：方法总比问题多，不找借口找方法(2)

形势不好，等坏形势消除了再说（不思进取）；

……

每个人都有趋利避害的本性，在我们的潜意识中，安逸与享受是最快乐的，一旦这种潜意识占据了我们的灵魂，我们就会变得贪图安逸、害怕困难。

懒散、懈怠是心灵的毒药，也是失败的罪魁祸首。你是否认识到，在职场法则中，只有积极的态度才会给你带来成功?

世界潜能开发专家安东尼·罗宾指出：要完成一项任务，首先要拿出50％的精力来给它开个好头。这个道理就像万有引力定律所描述的那样："若无外力影响，一个运动着的物体将永远运动，一个静止的物体将永远静止。"当我们接到任务，我们首先要让自己行动起来，一旦开始着手这项工作，惯性会推动着你朝前迈进，而不是抱怨说"我不想做"了。

>> "我尽力了"

没完成工作可能不是你不愿意面对困难，更容易出现的情况是，你没有意识到自己原本可以做得更好，在这之前，你认为你已经尽了最大的努力了。下面这些是这类员工经常说的话：

"我尽了最大的努力，只能做到这样了！"

"这件事我做了很久，应该可以了吧？"

"有什么办法呢，我只能做到这样！"

"我们的挑战太大了，做到如今这样就很不错了！"

……

事实果真如此吗?

在美国西雅图的一座著名教堂里，有一位德高望重的牧师——戴尔·泰勒。有一天，他向教会学校的学生们讲了一个故事：

有一年冬天，猎人带着猎狗去打猎。猎人一枪击中了一只兔子的后腿，受伤的兔子拼命地逃跑，猎狗在其后穷追不舍。可是追了一阵子，兔子跑得越来越远了。猎狗知道实在追不上了，只好悻悻地回到猎人的身边。猎人气急败坏地说："你真没用，连一只受伤的兔子都追不到！"

猎狗听了很不服气地辩解道："我已经尽力而为了呀！"

兔子带着枪伤成功地逃生回家后，兄弟们都围上来惊讶地问它："那只猎狗很凶，你又带了伤，是怎么甩掉它的呢？"

兔子说："它是尽力而为，我是竭尽全力呀！它没追上我，最多挨一顿骂，而我若不竭尽全力地跑，可就没命了！"

泰勒牧师讲完故事后，又向全校师生郑重其事地承诺：谁要是能背出《圣经·马太福音》中第五章到第七章的全部内容，他就邀请谁去西雅图的塔上餐厅参加免费的聚餐会。

《圣经·马太福音》中第五章到第七章的全部内容有几万字，而且不押韵，要背诵其全文无疑有相当大的难度。尽管参加免费聚餐会是许多学生梦寐以求的事情，但几乎所有的人都望而却步了。

几天后，一个11岁的小男孩自信地站在泰勒牧师的面前，从头到尾按要求背了下来，竟然一字不漏，丝毫没有差错，到了最后竟然成了声情并茂的朗诵。

泰勒牧师不禁好奇地问："你为什么能背下这么长的文章呢？"

男孩不假思索地答道："我竭尽全力。"

16年后，那个男孩成了世界著名软件公司的老板，他就是——比尔·盖茨。

泰勒牧师讲的故事和比尔·盖茨的成功背诵都说明了出这样一个道理：每个人都有极大的潜能。正如心理学家所指出的，一般人的潜能只开发了2%~8%，像爱因斯坦那样伟大的科学家，也只开发了12%左右。这就是说，我们还有90%多的潜能处于沉睡状态。所以，要想创造奇迹，仅仅做到尽力而为还不够，必须竭尽全力才行！

第44节：方法总比问题多，不找借口找方法(3)

>> “这不可能”

也许你遇到这样的情况：上司叫你去完成一项任务，条件也许并不尽如人意，你的第一反应是：在这种情况下，要实现这一任务是不可能的。

也许你不会相信，天底下几乎没有什么不可能的事情，你觉得不可能，是因为没有尝试着去做而已。

股票大王约瑟夫·贺希哈小时候是个乞丐，但他却发誓要成就一番伟大的事业。

在流浪街头时，贺希哈每天拾取别人丢弃的报纸，坐在街边的石椅上阅读。在这样恶劣的环境下，他慢慢地对书报上的经济信息、股市行情产生了兴趣，决心从股票方面发展自己的事业。

一个衣不蔽体、食不果腹的穷光蛋，竟然想发展属于自己的股票事业，人们觉得他简直是异想天开。但是贺希哈就是凭着他这股顽强进取的精神，一步一步地往这个目标前进。

1914年，第一次世界大战开始了，纽约证券交易所和其他一些证券交易所都因经营惨淡而关闭了，剩下的证券公司也岌岌可危。就在这个时刻，贺希哈到证券交易所去找工作。几位在交易所门口玩纸牌的人听说他来找工作，不禁哄然大笑起来，认为他在股市大崩溃的情况下还想做股票工作，肯定是神经有问题。

贺希哈没有灰心丧气，他转身到别的交易所去寻找机会。最后，他来到了百老汇大街120号的依奎布大厦，在爱默生留声机公司里找到了一份工作，那是一份忙碌于办公室勤杂和午间总机接线的工作，工薪很低，每周12美元，但他乐意地接受了。

他满腔热情地开始了工作，并十分珍惜自己获得的机会，利用晚间和假日认真钻研股票业务和市场行情。不久，贺希哈发现爱默生留声机公司也发行股票和经营股票，便时刻注意着公司的经营情况。他

想，自己现在从事的勤杂工作与高层次的股票工作差距太大，怎么能使自己靠拢它乃至参与它呢?

一天上午，他鼓起勇气，敲开总经理办公室的门，大胆地提出："总经理先生，我可以做您的股票经纪人吗？"总经理被他的胆量所震惊，考虑到他半年来工作勤快、反应灵活，同意了他的请求。

此后，贺希哈成为爱默生留声机公司股票行情图的绘制员，他运用自己积累的股票知识和行情资料，很快就上手了。在工作中，他对股票买卖领悟更深了，为他日后事业的发展打下了坚实的基础。经过3年的艰辛努力，他积累了2000美元。他根据自己的奋斗计划，成为了一名独立的股票经纪人，从此走上发迹之路。不到1年时间，他已经拥有了168万美元的资产。

到1928年，他已经成为每月可以赚20万美元的股票高手。

1929年是他最辉煌的一年，这一年也是股市历史上最热闹的一年，几乎全民都加入了股票买卖的行列。

丰富的经验使贺希哈认定大雨和风暴即将来临，他果断地将1928年末及1929年初大量买入的各类股票，一分不留地抛售，得到了相当于原来投资10多倍的回报，他一下又赚了上亿美元。此后，股市也验证了他的判断，很快就一泻千里，而贺希哈也由此成为当时赫赫有名的股票大王。

越来越多的人把"务实一点"挂在嘴边，并且没有遭到任何人的责怪。但事实是，更多的时候，说这句话只是因为他们惧怕失败，他们已经把"务实"演变成了逃避困难、逃避责任的一种托辞。

可以肯定地说，工作中，上司并不会安排给你客观上绝对无法完成的任务，所谓的"不可能"往往只是我们个人的主观认识，更多的时候不过是我们推托的一个借口。有一句老话说："看看乌龟，只要它伸出脑袋，它就会一直往前爬！"我们需要树立持续前进的信念，且不能因为有难度而停止，就如同一只持续前进的乌龟一样。

第45节：方法总比问题多，不找借口找方法(4)

>> “没人帮我”

当我们进入职场后，也许强调的最多的就是团结协作，因为公司成员之间只有真诚合作，才能顺利实现公司制定的各种目标。事实上，那些取得成功的人物往往都有集合他人、开创伟业的能力，可是，这些注重团结协作的人却从来不把“没人帮我”这句话说出来。

如果我们稍为注意，就能发现“没人帮我”这句话通常所出现的场合：

制定了一个目标计划，但迟迟不见行动；

上司安排了一个让你独立完成的工作，没有完成好；

一个自己负责的项目出了问题；

……

其实，“没人帮我”只不过是一个经不住追问的借口。想想看：是你自己的目标计划，为什么要人帮你？如果真的需要帮助才能完成，而你客观上得不到这样的帮助，那只能说明你的计划不成熟，缺乏可操作性。

一个本来可以独立完成的工作，为什么其他人可以做得到，只有你做不到？当你说“没人帮我”的时候，是不是意味着自己没有足够的能力来胜任工作？

如果你负责的事情出了问题，你也许不想承担责任，可是，既然是你负责的，责任是你永远也推不掉的，与其在事后找“没人帮我”这样幼稚的借口，为何不在接受这件事情前就提出来？为什么要在出现问题的时候才拿出来推卸责任？

独立精神和自助精神被认为是人类应具有的最基本的美德。一个没有独立意识的人永远只能活在别人的阴影里，而一个没有自助精神的人也不可能获得事业上的成功。

有句话叫：“天助自助。”如果你把这句话记在心中，付诸行动，那么这句话的力量之大将超乎你的想象。

2. 思路决定出路，脑袋决定口袋

有什么样的思路，就有什么样的出路；你做出什么样的思考，就有什么样的收入。对于一个员工，要想从千军万马中脱颖而出，杀向成功之巅，就必须将抱怨抛在脑后，让积极进取、开拓创新占据自己的灵魂。

“有想法的才是天才”，这是被誉为“世界第一CEO”的杰克·韦尔奇的一句名言，这也是他选择优秀员工的标准。能为老板提供好想法的员工，无疑是公司最有价值也最有可能被老板欣赏的员工。

麦当劳的创始人克罗克则说：“如果两个人的观点相同，其中一个人就是不必要的。”

当你抱怨日复一日的重复工作，让你失去了向上的动力；当你抱怨自己干劲十足，却看不到相应的业绩……为何不换一种思路？你会发现，整件事会变得大不一样：前面有如此多的出路供你选择；原来你也可以达到那个看起来遥不可及的位置。

>> 将脑袋打开1毫米

一些人喜欢把这样的句子挂在嘴边：“我们最初就是这么干的，几十年也就这么过来了，所以不要轻易改变这样的规矩。”

许多人害怕改变，他们抱怨一切变革，他们总是认为现在是最安全的，一旦现状被打破了，他们就惶惶不可终日，以为天要掉下来了。

可是，我们的世界充满了日新月异的变化，我们的工作充满了不确定性，不要说几十年前，就算几十天前的经验都可能不再适用，所以我们必须打破墨守成规的思维定势，积极转变自己的思路，才能保证我们不被这个世界所淘汰。

美国有一家生产牙膏的公司，产品优良，包装精美，深受广大消费者的喜爱，每年营业额蒸蒸日上。记录显示，公司前10年每年的营

业增长率为10％~20％，令董事会雀跃万分。不过，进入第11年、第12年及第13年时，业绩停滞下来，每个月只能维持同样的数字。

第46节：方法总比问题多，不找借口找方法(5)

董事会对这3年的业绩感到不满，便召开全国经理级高层会议，以商讨对策。会议中，有名年轻的经理站起来说道：“我手中有张纸，纸里有个建议，若您要使用我的建议，必须另付我5万元！”

总裁听了很生气说：“我每个月都支付你薪水，另有分红、奖励，现在叫你来开会讨论，你还要另外要求5万元。是否太过分了？”

“总裁先生，请别误会。若我的建议行不通，您可以将它丢弃，一分钱也不必付。”年轻的经理解释说。

“好！”总裁接过那张纸后，阅毕，马上签了一张5万元支票给那位年轻的经理。

那张纸上只写了一句话：将现有的牙膏开口扩大1毫米。

总裁马上下令更换新的包装。

试想，每天早上，每个消费者多用1毫米的牙膏，每天牙膏的消费量将多出多少呢?

这个决定使该公司第14年的营业额增加了12％。

扩大1毫米，将13年的思维定势打得粉碎，也给公司带来了意想不到的收益。面对停滞不前的业绩，我们是抱怨有限的市场，还是将密封的脑袋打开1毫米，让新知识、新事物、新创意进入其中？答案不言而喻。

每个企业都欢迎不墨守成规而经常出新的员工，因为创新能力是一个企业发展的永恒动力。从20世纪中期至今，招聘人才由最早看文凭到注重经验，再到如今青睐创新精神，这是人才理念与时俱进的深刻体现。所以，开拓创新能力已经成为一个优秀员工的重要标志。

>> 不在枯燥中抱怨，就在问题中改变

很多人的工作只是机械性的重复劳作，在他们看来，这样的工作和挑战没有任何关系，于是，他们将所有的心思放在了抱怨上。在不

停的抱怨中，有些人离开了，有些人消沉了，完全不记得初出茅庐时的雄心壮志。其实，他们需要的只是一个思路上的改变。

有一位年轻人在美国某石油公司工作，他所从事的工作非常简单，就是每天检查石油罐盖是否自动焊接完全，以确保石油被安全地储存。这是一个非常简单而又枯燥的工作。公司经理认为这个工作最适合一个学历不高、也不会什么技术的年轻人。

每天，年轻人都会看到机器成百上千次地重复同一个动作。首先是石油罐从输送带上移动至旋转台上，然后焊接剂便自动滴下，沿着盖子回转一周。工作完成后，油罐下线入库。他的任务就是注视这道工序，从清晨到黄昏，检查几百罐石油，每天如此。

前几个在此工作的人对这种枯燥无味的工作厌烦极了，每天都向自己的主管抱怨不休，最后他们被一一解雇。这个年轻人在经历了开始的那段烦躁后，选择了留下，他深信这一切是可以改变的。

工作了一段时间后，年轻人在机器成百上千次的重复动作中，注意到了一个非常有意思的细节。他发现罐子旋转一次，焊接剂一定会滴落39滴，但总会有那么一两滴没有起到作用。他突然想到：如果能将焊接剂减少一两滴，这将会节省多少焊接剂?

于是，他经过一番研究，研制出“37滴型”焊接机。但是用这种机器焊接的石油罐存在漏油的问题。但他不灰心，很快又研制出“38滴型”焊接机。这次的发明解决了上个机型漏油的问题，同时每焊接一罐石油都会为公司节省一滴焊接剂。虽然节省的只是一滴焊接剂，但就是这“一滴”却给公司带来了每年5亿美元的新利润。

这位年轻人，就是后来掌控全美制油业的石油大王——约翰·D·洛克菲勒。

第47节：方法总比问题多，不找借口找方法(6)

不难想象，如果洛克菲勒也像他的几个前任一样，忍受不了枯燥无味的工作过程，其结果也只能流于平庸。正是他沉下心来，改变了自己在工作上的思路，才在平凡的工作中成就了不平凡的事。

当你遇到问题的时候，你不妨换一种思路，也许你马上就能找到一条新的道路、一个新的目标、一种新的境界。换个思路，就有了出路！

>> 改变思路，其实很简单

著名创新思维专家郎加明说过一句话：“对于创新来说，方法就是新的世界。最重要的不是知识，而是思路。”那么，改变思路有多难?

日本的东芝电气公司在1952年前后曾一度积压了大量的电扇卖不出去，7万名员工为了打开销路，费尽心机地想办法，但进展不大。

有一天，一名员工向当时的董事长石板泰三提出了改变电扇颜色的建议。在当时，全世界的电扇都是黑色的，东芝公司生产的电扇自然也不例外。这名员工建议把黑色改为浅色。这一建议立即引起了董事长的重视。

经过研究，公司采纳了这个建议。第二年夏天，东芝公司推出了一批浅蓝色的电扇，大受顾客欢迎，市场上甚至还掀起了一阵抢购热潮，几十万台电扇在几个月内一销而空。从此以后，在日本以及在全世界，电扇就不再是一副相同的黑色面孔了。作为公司的功臣，这名员工成为了公司的股东。

只是颜色上的小小改变，就能迅速打开市场，让原本大量积压滞销的电扇，在几个月之内迅速成为畅销品，这无疑是一个奇迹。这样一个普通的想法，既不需要渊博的科技知识，也不需要丰富的商业经验，只需要你改变自己的思路，打破行业中的惯例，就能开创一片全新的天地。

3. 一流员工解决问题，

末流员工抱怨困难

面对困难，总有办法，只是有的人能找到，有的人找不到，有的人只知道抱怨，却忘了还有办法来解决困难。

每一个优秀员工都是解决问题的专家。他们在每天的工作中展现出来的是胸有成竹、自信十足的风范，他们面对不可预期的困难总是从容不迫、干劲十足。他们从来都不抱怨遇到的困难，总能想出解决问题的方法。这样的人是一个公司向前发展的动力，老板就像信任自己一样信任他们，将他们委派到最重要的岗位上。

平庸的员工正好相反，他们遇到困难时，总是抱怨不已，却忘了去思考解决问题的方法。他们把希望寄托于自己的老板、上司、同事，盼望着救世主的降临，好让自己事事能请教。这样的人，何时能让自己的业务能力更上一层楼？公司如何敢委以重任？升迁、加薪又如何与他有缘呢？

对于一个企业来说，最不缺的就是挑刺、抱怨的员工，最缺的就是不抱怨、积极行动并解决问题的员工。

>> 问问自己，你属于哪一种人

工作就是解决问题。从早到晚，问题总是与我们“朝夕相处，相依为伴”。只要人在职场，就要面对问题。悲观者只看见机会后面的问题，乐观者却能看见问题后面的机会。只要努力，成功对于谁都是平等的。

问题中有机会。人是制造问题的专家，也是解决问题的能手。每一个问题都蕴含着个人成长、企业进步的机会：产品问题隐藏着发明的机会；管理问题隐藏着革新的机会；人际问题隐藏着改善关系的机会……只要我们能够学会迅速地解决各种问题，就一定能做出一番业绩。谁解决问题的能力强，谁就是职场明星。

第48节：方法总比问题多，不找借口找方法(7)

一般来说，公司的员工分为几种：

（1）制造问题者。这样的员工成事不足，败事有余，是最不受欢迎的员工。这类员工所占比例很小，老板们避之唯恐不及。

（2）解决一般问题者。这样的员工中规中矩，能胜任工作，对于一般的问题都能轻松解决，但是对于难题还是束手无策。这类员工在公司里占大多数，公司要生存，就靠这些员工了。

（3）疑难问题专家。这样的员工善于解决疑难问题，并总能找到问题的关键。这类员工属于凤毛麟角，是老板们梦寐以求的好员工。公司如果想要有大的发展，就只有依靠他们了。

那么，你呢？你是属于哪一种员工？如果你能成为公司的“疑难问题专家”，相信你无论在哪儿，都能找到自己的位置，成就一番事业。

>> 你有多少问题需要请示

有这样的一个女职员。一天，她接到一个电话，马上跑到经理室说：“经理，客户打电话催促发货呢！”

“噢？合同规定的交货期限到了吗？”

“还没有呢！”

经理皱了皱眉头：“那你应该告诉他，我们会按合同交货的。”

“好的！”她跑了出去。可是过了一会儿，她又接到一个电话，马上来到经理室，说：“对不起，经理，我还得打扰一下。南京那家客户说我们发给他的货有两箱在路途中受损，要求退货呢！”

经理不耐烦地问：“这种事以前是怎么处理的，知道吗？”

“知道。应该同意退货。”

“知道还来问我？”

这位女职员很不好意思。可是过了不多一会儿，她又怯怯地敲开经理室的门：“对不起，经理！我还得再打扰一下。我的电脑坏了呢！”

经理火气直冒："什么？难道你想让我帮你修电脑？"

"不！我不是这个意思，我的意思是……"

"不管你是什么意思，这种事不要来烦我！"经理打断她的话。

其实，这位女职员想说的是，因为电脑坏了，经理要她当天完成的本季度销售报告可能不能按时上交。幸亏她没有说出来，否则经理一定会更恼火。首先，她不应该把工作拖到最后期限才完成；其次，电脑坏了不应成为不能工作的理由，她可以借别人的电脑完成工作，或采取其他办法解决这个问题，而不是把问题上交给经理。

这位女职员没有在这家公司干多久，她很快就被辞退了。经理对她的评价是：解决问题的能力太差。

作为员工，相信你不会乐意听到"解决问题的能力太差"这种评价吧？

我们每天都会在工作中遇到各种各样的问题，而解决问题的能力则成了一流员工与末流员工最直接的评价标准。事实上，勇于解决问题，不仅是你的职责，更是你展示才干的最佳机会，毕竟，晋升的机会总是由那些能够出色解决问题的员工获得的。

>> 用对方法做对事

要想成为一名优秀的员工，在对待工作中的问题时，就要尽一切可能去寻找解决问题的正确方法。

华人首富李嘉诚的名字可谓家喻户晓。他初涉商海时，就是一个通过找方法去解决问题的高手。

他先是在茶楼里做跑堂的伙计，后来应聘到一家企业当推销员。做推销员首先要能走路，这一点难不倒他，以前在茶楼整天跑前跑后，早就练就了一副好脚板，可最重要的还是怎样千方百计地把产品推销出去。

有一次，李嘉诚去一栋办公楼推销一种塑料洒水器，一连走了好几家都无人问津。一上午过去了，一点成绩都没有，如果下午还是毫无进展，那这一天就白跑了。

第49节：方法总比问题多，不找借口找方法(8)

尽管推销颇为艰难，他还是不停地给自己打气，精神抖擞地走进了另一栋办公楼。他看到楼道上的灰尘很多，突然灵机一动，没有直接去推销产品，而是去洗手间，往洒水器里装了一些水，将水洒在楼道里。经他这样一洒，原来脏兮兮的楼道一下变得干净了许多。这样一来，立刻就引起了办公楼清洁人员的兴趣，向他购买了洒水器。就这样，一下午他就卖掉了十多台洒水器。

李嘉诚最后之所以能推销成功，就是因为他找对了推销的策略，巧妙地将洒水器的功用明明白白地展示给了自己的潜在客户，并赢得了实实在在的订单。

很多时候，我们并没有做好自己的工作，究其原因，其实就是在错误的时间、错误的地方，用了错误的策略做了错误的事情，最终只能收获一个错误的结果。事实上，任何事情的发生、发展都有自己的规律，哪怕是突发事件，也有起因和结果，关键是我们能否找到最关键、最巧妙的办法来解决问题。

日本最大的一家化妆品公司发生了一起空肥皂盒事件。这家公司接到了一份投诉，一位顾客抱怨说他买的一盒肥皂是空的。于是，这家公司立刻停止了生产线，从包装部门一直检查到销售部门，直到找出肥皂到底是在哪一环节遗失的。

经理要求工程师解决这个问题。很快，工程师设计了一个配备高分辨率监视器的X光设备，它需要两个人来监控通过生产线的肥皂盒，以保证其中没有空盒。无疑，他们很成功，但干得也很辛苦。

另一家小型化妆品公司也遇到了同样的情况，但是一名普通雇员用另一种方法解决了这个问题。他没有使用X光监视器，也没有使用其他昂贵的设备，而是买了一台大功率的工业风扇。他把风扇摆在生产线旁，装肥皂的盒子逐一在风扇前通过，只要有空盒便会被吹离生产线。

显然，工程师很努力，但是小公司雇员的方法更巧妙。什么比卖力地工作更好？是巧妙地工作！

4. 结果才是硬道理

企业靠结果生存，个人也要靠结果发展。没有结果的努力，是无用功。

当你进入公司开始工作，就意味着在你的人生中，你每天都要用结果来获得报酬，也要用结果来证明自己的价值。结果怎样，与其他人无关，但却决定了你是不是一个合格的员工或合格的管理者，决定了你是不是真正地对企业、对自己有价值！结果的叠加，成就了你的人生价值！

为什么无数的人都拥有卓越的智慧，却只有少数人获得成功？为什么无数的公司都拥有伟大的构想，却只有少数公司获得成功？想一想小时候一起长大的朋友，现在的命运为什么不一样？乔丹为什么会成为世界级球星？刘翔为什么成为明星？答案是：结果改变命运，结果的积累成就人生！

其实，工作就是一种交换。企业付给你工资或薪酬，你以自己的能力和劳动提供相应的结果！能力越强，得到的结果越好，你的薪酬和地位也就越高。但是请记住，企业购买的是结果，没有结果的付出是不值钱的，只有有效的结果才值钱。对于公司来说，当一件事情都做完了，你有一千、一万个理由都不重要，重要的是这个事情的结果是什么。

所以，为了你的事业发展，你应该养成一种“结果心态”，对结果不是“想要”，而是“一定要”！无论付出多大代价，都要达到。

>> 没有任何借口，对结果负责

在工作中，我们要懂得一个基本道理：对工作的结果负责，是对我们的薪水负责，更是对自己负责。

第50节：方法总比问题多，不找借口找方法(9)

只有得到老板想要的结果，才能够得到老板的认可，才能够证明自己，所以，我们工作中所有的付出和过程只是一个铺垫，要证明自己，就必须靠结果说话。

没有任何借口，对结果负责，是每位员工应具备的工作态度。因为“结果第一”是每个公司发展的原始动力，也是每个老板衡量员工的重要标准。

2000年，全球汽车市场一片萧条，日产尼桑公司也因此陷入了困境。危机关头，公司高层空降了在法国有着“营救大师”之称的卡洛斯·戈恩，期待他妙手回春，拯救日产！

在戈恩正式上台的就职演说中，他面对日产公司的所有股东和员工，面对众多的新闻媒体，做出了一个“180”计划的承诺：“1－8－0”。这三个数字分别代表了日产将实现的三个目标：截至2004财年，全球销售量增加100万台；运营利润率达到8％；汽车事业净债务为0。

戈恩在演讲台上告诉所有人：“我要实现这三个目标，如果任何一点没有做到，我就出局！在这三个目标前，我没有说一个‘假如’：假如有了支持、假如经济环境良好、假如日元汇率降低……我决定，不管任何情况，都要实现我的承诺，并承担全部责任！”

戈恩说到做到，日产不仅扭亏为盈，而且效益蒸蒸日上！业界为之震惊。

有记者问戈恩：“为什么在一上台之初就要坚定地锁定目标，不给自己留后路？”戈恩回答说：“人们喜欢结果，因为它简单，谁都能明白，谁都可以去衡量。我们执行要求，得到结果，然后老板兑现承诺。没有任何借口，一切为了结果。”

>> 没有结果的努力是无用功

企业靠业绩生存，个人也要靠业绩发展。没有业绩的努力，是无用功。

以前，我们经常听到“没有功劳也有苦劳”、“他是我们公司里的老黄牛，尽管能力和业绩不突出，但一直勤勤恳恳”之类的话。苦劳很容易让我们感动，勤奋努力也是我们要倡导的。然而，如果我们能巧干，为什么要苦干呢？如果我们得不到好的业绩，再好的过程又有什么用呢？在这个时代，那些只知道闷头苦干的人，已越来越难获得企业的认可。我们不但要努力做事，更要把事情做成、做好、做出彩！

比尔盖茨曾经深有感慨地说：“这个世界不会在乎你的自尊，这个世界期望你先做出成绩，再去强调自己的感受。”一句话，言简意赅地道出了业绩的重要性。只看业绩，这正是真实商业世界中最根本的原则。没有人对你的付出和辛劳感兴趣，人们在乎和看重的是业绩。十年寒窗无人问，一朝成名天下知，说的就是这个道理。

布莱切是美国纽约一家豪华宾馆的老板，他以“懒惰”而著称，凡是能吩咐给手下去做的事，他绝不亲自去做。宾馆业务虽然繁忙，他却整天悠闲自在。

有一年圣诞节，他让宾馆全体员工分别评选出10名最“勤快”和10名最“懒惰”的员工。布莱切叫人把10名“懒惰”的员工叫到他的办公室。这些员工心里七上八下，心想老板大概要炒我们的鱿鱼吧，满脸沮丧。可是令他们没有想到的是，一进门，布莱切说：“恭喜各位被评为本宾馆最优秀的员工。”这10名员工感到莫名其妙。

看着他们一个个目瞪口呆的表情，布莱切招呼他们坐下，微笑着解释道：“根据我观察，你们的‘懒’突出表现在总是一次就把餐具送到餐桌上，习惯于一次就把客人的房间收拾干净，一次就把工作干完，讨厌多走半步路，讨厌做第二次。因而在别人眼里你们整天闲着，在偷懒。但依我看，最优秀的员工全无例外的都是‘懒汉’，因为他们‘懒’得连一个多余的动作都懒得去做。而勤快员工的‘勤’，大多表现在他们整天忙忙碌碌，不在乎把力气花在多余的动作上，做一件事不在乎往来多少趟，花多少时间，这样能有效率吗？”

第51节：方法总比问题多，不找借口找方法(10)

也许你会觉得布莱切的行为有点不可思议，但事实就是如此：不看过程、只问结果是职场中公认的评价标准。无论你在过程中做得多么出色，如果拿不出令人满意的结果，那么你就是在做无用功。

5. 叫苦不如吃苦，

生气不如争气

工作不可能一帆风顺，肯定会有许多挫折和打击，这时候，抱怨于事无补，只有付出加倍的努力，才能苦尽甘来、出人头地。

在工作中，总会有一些困难和问题，于是很多人开始抱怨，叫苦连天：

工作环境不好，不够舒适；

抱怨工作乏味，单调枯燥；

抱怨加班频繁，工作辛苦；

抱怨工作任务太重，让自己心力交瘁；

有人抱怨工作难度太大，简直是不可能的任务；

……

想成为一个优秀的员工，没有什么捷径，就是苦干。所谓苦干，就是一要吃苦，二要不屈不挠。工作不是享福。没有苦干的精神，再好的设想，再好的规划，也只能停留在纸上。看一看那些功成名就的人，没有一个不是通过苦干得来的。没有苦干，就不会有过人的业绩，更不会有美好的明天。

一个人要勇于吃苦而丝毫不叫苦。叫苦和抱怨并不能帮助我们克服苦难，只会把事情弄得更糟。一个人面对困难，不去想办法克服，而是四处叫苦，以期得到他人同情或借叫苦回避困难，那么只能反映出这个人的无能。

桑德斯上校65岁退休后，身无分文且孑然一身，这时他想到了一份母亲留下的炸鸡秘方。于是，他便开始挨家挨户地敲门，告诉每家

餐馆："我有一份上好的炸鸡秘方，如果你能采用，我可以教你怎样才能炸得好，怎样使顾客增加……"很多人都当面嘲笑他："得了吧，老人家，若是有这么好的秘方，你干吗还落魄到这种地步？"

每一次嘲笑没有让桑德斯心灰意冷，而是让他不断修正自己的说辞，找出下次能做得更好的方法，以更有效的方法去说服下一家餐馆。

桑德斯的炸鸡配方最终被一个餐馆老板接受了。你可知先前他被拒绝了多少次吗？整整1009次之后，他才听到了第一声"OK"。

正是因为桑德斯上校把嘲笑当作上进的动力，不断地调整自己，耐心推销，才有了当今名扬世界的快餐连锁企业——肯德基。

工作的苦难其实是对你的磨炼，他人的轻视其实是上进的动力，当你停止抱怨、平息怒气，开始乐于吃苦、勇于争气时，成功也就离你越来越近。

>> 先吃苦，后成功

西方有句话说得好："上帝爱你，才叫你吃苦。"

中国古语说："天将降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身……"

吃苦也是一种资本，苦难是人生中最好的老师。许多成功人士在谈起自己的人生经历时，总是对曾经的苦难念念不忘。吃苦，对于他们来说，是一笔难得的财富。

慧聪集团的创始人郭凡生少年时代曾上过山下过乡，十八九岁还当过兵。后来，这段充满苦难的经历给他的人生增加了莫大的胆量。他在一次采访中说起当年创业时的心态："1988年我已经是副教授，已经很有学术成就，晚上我就看着一墙的书，心里感觉比较酸楚，走到35岁了，不得不走另外一条路，心里虽然难受，但是不得不走这条路的时候我并不怕……"原因则是少年时代的经历——"那段生活使我真正具有自信心，如果创业失败了，我去扛麻袋也可以养家糊口，而当一个人愿意扛麻袋维持生活的时候，就什么也不怕了。"

荷兰银行中国区主席邱致中也有过类似的经历，他曾说：“如果没有在崇明农场务农六年，没有经历这些人生苦难，也形不成我后来的思想和处世哲学。我希望我的小孩将来也知道我过去的故事，知道我曾经做过农民。通过这些，让他们了解生活中也有许多不尽如人意的地方，知道世界并不总是一帆风顺。”

任何人在到达成功之前，没有不遭遇失败的。每一个成功的故事背后都有无数失败的故事。伟大的发明家爱迪生在经历了一万多次失败后才发明了灯泡，而沙克也是在试用了无数介质之后，才培养出了小儿麻痹疫苗。约翰·克里斯在发表第一本书之前，曾写过564本书，并遭到了1000多次的退稿，但他并没有灰心，终于在第565本书获得了成功，成为英国著名的多产作家。

曾经的苦难为他们的成功奠定了坚实的基础。无疑，吃苦就是他们人生中最有价值的资本之一。高尔基一生历经坎坷，吃了不少苦，也收获了不少人生阅历，充实的人生经历为他的成就打下了基础。回顾往事的时候，高尔基说道：“一个人如果没有他吃不了的苦，那么就没有他做不成的事情。”